

**З МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

ГОНЧАР Сергій Володимирович

УДК 352/.353.08.071.6(477)(043.3)

**МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В
УКРАЇНІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА МУНІЦИПАЛЬНОМУ РІВНЯХ В
УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

25.00.02 – механізми державного управління

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з державного управління

МИКОЛАЇВ – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Чорноморському національному університеті імені Петра Могили Міністерства освіти і науки України (м. Миколаїв).

Науковий керівник: доктор наук з державного управління, професор, заслужений діяч науки і техніки України
ЄМЕЛЬЯНОВ Володимир Михайлович,
Чорноморський національний університет
ім. Петра Могили,
директор Інституту державного управління.

Офіційні опоненти: доктор наук з державного управління, професор,
ІВАШОВА Людмила Миколаївна,
Університет митної справи та фінансів (м. Дніпро),
професор кафедри публічного управління та митного
адміністрування;

кандидат наук з державного управління
СЕРГІЄНКО Лариса Василівна,
Державний університет «Житомирська політехніка»
МОН України (м. Житомир),
доцент кафедри економічної безпеки, публічного
управління та адміністрування.

Захист відбудеться *28 грудня 2019 р. о 9-00 годині* на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 38.053.03 у Чорноморському національному університеті ім. Петра Могили за адресою: 54003, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10, ауд. 5-107.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Чорноморського національного університету ім. Петра Могили (54003, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10).

Автореферат розісланий *27 листопада 2019 р.*

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради,
д. держ. упр., проф.

Л.В. Антонова

АГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Сучасні європейські тенденції суспільного розвитку свідчать, що всі соціально-політичні й економічні процеси відбуваються на місцевому рівні. Саме інститути регіональних органів державної влади та місцевого самоврядування, вирішуючи складні пріоритетні завдання, мають забезпечити сталий розвиток певної території, стати більш відкритими для інститутів громадянського суспільства. Це передбачає значне розширення й ускладнення поля діяльності держслужбовців і службовців місцевого самоврядування, оскільки ефективність діяльності органів державної влади й місцевого самоврядування напряду залежить від складу професійно підготовлених кадрів, які мають необхідні фахові компетентності й людські якості служіння українському народу.

В умовах євроінтеграції України й децентралізації влади формується нова парадигма державної кадрової політики як соціального інституту, орієнтованого на демократичний розвиток українського суспільства, та відповідно до якої державна кадрова політика позиціонується не як інструмент боротьби за владу та її утримання, а виконує функції суспільного ресурсу публічного управління країною. Все це зумовлює необхідність удосконалення механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні, особливо це стосується регіонального та муніципального рівнів, які в умовах децентралізації є провідними рівнями державної політики розвитку країни.

Питанням вивчення формування і реалізації державної кадрової політики в країні присвячені праці багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, але вивченням механізмів реалізації державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях дослідники займались побіжно, розглядаючи ці рівні здійснення державної кадрової політики як другорядні порівняно з центральним. Натомість системного та комплексного аналізу проблеми реалізації механізмів державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації здійснено не було. Більшість досліджень учених (В. Андріяш, М. Білинська, О. Бориславська, Р. Войтович, І. Грицяк, Д. Дзвінчук, О. Євтушенко, В. Ємельянов, А. Ібрагімова, М. Іжа, Ю. Ковбасюк, С. Костючков, О. Кремена, І. Лопушинський, І. Маркіна, Н. Нижник, Р. Плющ, С. Серьогін, В. Толкованов, О. Петренко й ін.) стосуються проблем місцевого самоврядування в умовах децентралізації державної влади.

Широке коло робіт (зокрема таких науковців, як О. Боднарчук, В. Вац, Н. Гончарук, Д. Дзвінчук, М. Дивак, П. Діхтієвський, В. Жаховський, В. Журавський, А. Ключко, І. Козьяков, Т. Корнєв, І. Криворотько, О. Лагнюк, В. Мельникович, Д. Мельничук, В. Москаленко, В. Олуйко, А. Павлов, О. Сивак, П. Сидоренко, О. Тертишна, Л. Титаренко, О. Яцино, В. Яцуба, В. Яцюка і ін.) присвячено проблематиці кадрової політики певних галузей і конкретних організацій і підприємств у системі державного управління.

Вагомий внесок у розв'язання проблем державної кадрової політики, кадрового забезпечення органів державної влади й місцевого самоврядування

зробили фахівці з державного управління: В. Авер'янов, В. Бакуменко, К. Ващенко, О. Воронько, Т. Витко, Р. Войтович, Ю. Грицай, І. Грицяк, О. Денищик, Н. Дяченко, В. Ємельянов, Н. Жук, В. Золотарьов, Т. Кагановська, Я. Казюк, В. Князева, Ю. Ковбасюк, Т. Кравченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Малиновський, І. Мельник, А. Мунтяну, М. Мурашко, Н. Нижник, Р. Науменко, О. Оболенський, В. Олуйко, С. Серьогін, Ю. Сурмін, Н. Федчун, Г. Щокін, В. Яцуба й ін.

Окремі питання розвитку державної кадрової політики як системи, що дає змогу оптимально управляти кадровим потенціалом регіону, розглядаються у працях таких дослідників, як Г. Атаманчук, Ю. Астахов, В. Бабинцев, А. Біджиєв, І. Богатирьова, В. Ємельянов, Л. Івашова, Р. Мельникова, К. Магомедов, Н. Макагонова, Л. Сергієнко, В. Черепанов, Г. Шамарова і ін.

Аналіз нових наукових підходів до організації роботи з управлінськими кадрами містять роботи зарубіжних учених: Дж. Аткінсона, П. Бурдье, Д. Бернса, Дж. Брауна, Г. Бребана, М. Вебера, Ж. Веделя, Х. Вольмана, М. Вудкока і Д. Френсіса, Ю. Габермаса, У. Гроте, Е. Дюркгейма, Т. Парсонса, С. Патмена, Ж.-А.-К. Токвіля, Е. Юліані й ін.

Зважаючи на вищезазначене, слід наголосити на необхідності системного вивчення механізмів державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації як загалом (через обмеженість досліджень), так і зокрема з огляду на нові тенденції, що склалися в процесі поглиблення в Україні ринкових методів господарювання і децентралізації влади. Так, у контексті інтеграції України до світового економічного простору нагальним є подальше опрацювання теоретичних, правових засад і поглиблення методичних положень аналізу й оцінки існуючого стану реалізації державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації влади; удосконалення кадрової роботи на регіональному й муніципальному рівнях як головного чинника ефективного соціально-економічного розвитку регіону.

Викладене вище підтверджує актуальність теми й зумовлює необхідність запровадження ефективних механізмів формування і реалізації державної кадрової політики в Україні, створення нової системи ефективного управління кадрами на регіональному й муніципальному рівнях, пошук нових форм і методів організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і службовців місцевого самоврядування як складової системи державної кадрової політики.

Все вище перелічене зумовлює вибір теми дисертаційної роботи, визначає її актуальність і практичну значущість, основні напрями дослідження, його мету та завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане в межах науково-дослідної роботи Інституту державного управління Чорноморського національного університету імені Петра Могили «Організація державного управління в умовах становлення та розвитку політичної системи України: політико-правові, історичні та регіональні аспекти» (державний реєстраційний номер 0109U000451), у межах

якої здобувачем досліджено теоретичні основи державної політики побудови спроможних територіальних громад, визначено напрями цієї політики, запропоновано комплекс заходів щодо її вдосконалення.

Мета дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методологічних положень та практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети передбачено виконання комплексу взаємопов'язаних завдань, зокрема:

- висвітлити теоретико-методологічні засади механізмів державної кадрової політики;
- проаналізувати нормативно-правові основи, що забезпечують механізми реалізації державної кадрової політики в Україні;
- охарактеризувати інституційно-організаційний механізм державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях;
- розглянути існуючий стан кадрової політики в системі органів місцевого самоврядування України на регіональному та муніципальному рівнях;
- дослідити механізми реалізації державної кадрової політики в системі публічного управління;
- обґрунтувати роль кадрового потенціалу органів державної влади й місцевого самоврядування в удосконаленні кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях;
- визначити шляхи вдосконалення кадрової роботи на регіональному й муніципальному рівнях як головного чинника ефективного розвитку регіону та запропонувати напрями модернізації механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні.

Об'єктом дослідження є державна кадрова політика як система з регулювання кадрових процесів і відносин у публічному управлінні.

Предметом дослідження є механізми реалізації державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації.

Методи дослідження. Специфіка предмета дослідження та дослідницькі завдання зумовили застосування як загальнонаукових, так і спеціальних методів пізнання. Методи дисертаційного дослідження ґрунтуються на підходах, що допомагають розкрити його мету й завдання.

Так, за допомогою системного підходу державна кадрова політика в Україні розглядається як система, яка складається із сукупності механізмів (елементів) у їх єдності, взаємодії та цілісності, що надає можливість взаємоузгодити їхню діяльність задля реалізації кадрової політики.

За допомогою діалектичного підходу вивчається сутність державної кадрової політики в країні залежно від рівня управління (регіонального, муніципального) в умовах децентралізації влади.

Аспектний метод дозволив розглянути проблему державної кадрової політики через такі аспекти: політичний (євроінтеграція, демократизація й

децентралізація влади), економічний (організація і стимулювання праці держслужбовців та посадових осіб місцевого самоврядування в нових умовах господарювання), соціально-психологічний (кадри органів державної влади і місцевого самоврядування – члени соціуму, розглядаються як особистості з урахуванням їх психологічних і психофізіологічних якостей, інтересів, можливостей), освітній (досягнутий і потрібний освітній рівень) тощо.

За допомогою концептуального підходу розроблено концепцію кадрової політики на регіональному й муніципальному рівнях як комплекс ключових положень, спрямованих на забезпечення професійними кадрами органів державної влади й місцевого самоврядування.

Для верифікації теоретичних припущень залучалися емпіричні методи: аналіз документів, статистичні, опитування (анкетування), експертні оцінки, моделювання тощо. Також використано методи групування, порівняння, графічні та табличні, що дало змогу оцінити кадровий потенціал державної служби та місцевого самоврядування, запропонувати рекомендації щодо вдосконалення механізмів реалізації державної кадрової політики в системі публічного управління.

Нормативну основу дослідження становили Конституція, закони України, Укази Президента України, Постанови й розпорядження Кабінету Міністрів, документи Національного агентства державної служби України, нормативні акти органів державної влади та місцевого самоврядування, які стосувалися теми дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів визначається тим, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методичних і організаційних підходів розглянути механізми реалізації кадрової політики на рівні регіону, району, муніципалітету та викласти авторське бачення шляхів їх вирішення на регіональному та муніципальному рівнях з метою підвищення ефективності кадрової роботи.

Основні теоретичні та практичні результати, що характеризують новизну дослідження, розкриваються у таких положеннях:

уперше:

- запропоновано стратегічний підхід до побудови демократичної системи формування й розвитку кадрового потенціалу країни, що базується на єдності цілей, принципів, стандартів діяльності кадрових служб та передбачає впровадження комплексу організаційних заходів, спрямованих на: якісне формування кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування; ефективне використання кадрами професійних навичок; посилення компетентності посадовців органів місцевого самоврядування; організацію динамічного процесу безперервного, послідовного професіонального розвитку; формування мотивації до самовдосконалення та самореалізації;

удосконалено:

- методика аналізу кадрової політики як важливої складової системи управління кадровим потенціалом на регіональному та муніципальному рівнях, що дозволяє оцінити спроможність забезпечити ефективну роботу з вирішення соціально-економічних та організаційних завдань; можливість ефективно

реалізовувати державні, регіональні, муніципальні програми та здійснювати структурну перебудову залежно від політичних і соціально-економічних умов, а також здатність упроваджувати стимули розвитку регіону та громади;

- теоретико-методичний підхід до реалізації механізмів державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях, що передбачає активне застосування інноваційних кадрових технологій; упровадження системи мотивації до підвищення рівня професійної компетентності; формування кадрових ресурсів сучасного формату мислення та дій; перехід до моделі управління кадровим складом на основі використання переваг синергізму;

- методичні підходи до реалізації механізмів державної податкової політики України, що передбачають, на відміну від наявних, переорієнтування цих механізмів на перехід від бюрократичної парадигми до моделі людиноцентричного управління кадровим складом, яка орієнтована створення умов для професійного розвитку і службового просування; забезпечення правових гарантії для прояву кожним працівником своїх здібностей і знань; збалансування співвідношення спадкоємності досвіду й оновлення кадрів;

набули подальшого розвитку:

- комплексні пропозиції щодо вдосконалення механізмів реалізації державної кадрової політики в системі публічного управління в умовах децентралізації, в яких передбачено: прийняття комплексу нормативно-правових актів для забезпечення ефективної державної кадрової політики; довгострокове планування кадрів; докорінну зміну завдань і функцій кадрових служб в органах державної влади та місцевого самоврядування; підвищення престижності державної служби та служби в органах місцевого самоврядування та відповідності статусу державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування рівню покладеної на них відповідальності; зміну системи перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів в органах державної влади та місцевого самоврядування та створення системи прогнозування потреби в кадрах, оцінки їхньої діяльності, мотивів і умов для кар'єрного зростання; забезпечення відкритості, гласності й прозорості в реалізації державної кадрової політики як забезпечувальних компонентів легітимації влади;

- понятійно-термінологічний апарат теорії державного управління – за рахунок оновленого наукового тлумачення сутності дефініції «державна кадрова політика», під якою розуміється стратегія держави, що через офіційно визначені цілі, завдання, пріоритети та принципи спрямована на регулювання кадрових процесів і відносин, пошук, формування, професійний розвиток і раціональне використання кадрових ресурсів для забезпечення загальнодержавних інтересів у сфері державного управління й місцевого самоврядування;

- обґрунтування концептуальних положень кадрової політики органів державної влади та місцевого самоврядування на регіональному й муніципальному рівнях, спрямованої на розвиток кадрового потенціалу через систему підбору, розміщення й виховання кадрів, з метою забезпечення економічного, політичного й культурного розвитку відповідної території за

допомогою використання всіх наявних на цій території ресурсів: природних, людських, виробничо-господарських, освітніх, культурно-історичних.

Практичне значення одержаних результатів полягає у поглибленні теоретичних підходів і розробці на цій основі рекомендацій щодо аналізу механізмів реалізації державної кадрової політики у системі публічного управління в умовах децентралізації. Результати, отримані у процесі дослідження, можуть бути використані органами державної влади та місцевого самоврядування у проведенні реформи регіонального управління, місцевого самоврядування та формування стратегії збалансованого регіонального розвитку тощо. Теоретичні узагальнення, висновки, пропозиції, висловлені в дисертації, можуть бути матеріалом для подальших наукових досліджень у галузі державної, регіональної та муніципальної кадрової політики, а також застосовуватися в аналізі ефективності використання кадрового потенціалу на регіональному й муніципальному рівнях.

Пропозиції щодо формування компонентного складу та структури кадрової роботи, що забезпечують стійкість і якісну визначеність кадрової політики та передбачають управління кадрами за допомогою економічних, організаційно-розпорядчих і соціально-психологічних методів упроваджено в діяльність Миколаївського Центру розвитку місцевого самоврядування (довідка про впровадження №4031- 13/03/2019 від 13.03.2019 р.); пропозицій щодо внесення змін і доповнень до нормативних актів, що регулюють кадрову роботу в органах державної влади та місцевого самоврядування упроваджено в діяльність Департаменту освіти, науки та молоді Херсонської обласної державної адміністрації (довідка про впровадження № 02-14-414/0/19/323-11 від 01.02.2019 р.).

Теоретичні положення та матеріали дослідження використано в навчальному процесі Чорноморського національного університету ім. Петра Могили при викладанні таких дисциплін: «Керівник в державному управлінні», «Державна служба» (довідка про впровадження № 08/03-89 від 18.05.2019 р.); у навчальному процесі Херсонського державного аграрного університету при викладанні таких дисциплін: «Публічне врядування», «Етика державного службовця», «Ресурсний потенціал територіальних громад», «Державне та регіональне управління» (довідка про впровадження № 66-08 6/79 від 07.02.2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові положення, розробки й висновки дисертаційної роботи є результатом самостійно проведених досліджень автора в галузі державного управління, що в сукупності вирішують важливе науково-практичне завдання, що полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних положень та практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації.

Апробація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертаційної роботи оприлюднено в доповідях на науково-практичних конференціях, зокрема таких, як: Всеукраїнська науково-практична конференція «Філософські проблеми сучасності» (Херсон, 2013); II

Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю «Філософські проблеми сучасності» (Херсон, 2014); Всеукраїнська наукова конференція «Людина – суспільство – держава. Права та обов'язки: історія питання та сучасний стан» (Кривий Ріг, 2016); IV Всеукраїнська науково-практична конференція «Філософські обрії сьогодення» з міжнародною участю (Херсон, 2016); Міжнародна науково-практична конференція «Філософія формування цілісного світогляду в сучасній освіті» (Київ, 2017); Міжнародна наукова конференція «Ольвійський форум-2017: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі» (Миколаїв, 2017); Всеукраїнська науково-практична конференція «Могилянські читання-2017» (Миколаїв, 2017); V Міжнародна науково-практична конференція «Лабіринти реальності» (Монреаль-Рубіжне-Баку-Ніш-Зелена Гура, 2017); V Міжнародна науково-практична конференція «Філософські обрії сьогодення» (Херсон – Житомир – Одеса – Орле, 2017); Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ» (Херсон, 2017); Всеукраїнська науково-практична конференція «Філософія здоров'я – здоровий спосіб життя – здорова нація» (Херсон, 2018); VI Міжнародна науково-практична конференція «Філософські обрії сьогодення» (Херсон – Житомир – Одеса – Орле, 2018).

Публікації. Основні наукові результати, висновки та рекомендації дисертаційної роботи викладені у 14 наукових працях, з яких 5 – статті у наукових фахових виданнях з державного управління, в тому числі 2 – у закордонних виданнях за напрямом дослідження; 2 – інші видання; 7 – тези доповідей.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст дисертації викладено на 215 сторінках комп'ютерного тексту. Дисертація містить 33 рисунки, 23 таблиці, 7 додатків. Список використаних джерел налічує 317 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У «Вступі» обґрунтовано актуальність теми дослідження, проаналізовано ступінь розробленості та окреслено проблемну ситуацію дослідження, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання та зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами; наведено положення, що претендують на наукову новизну та виносяться на захист, розкрито теоретичну значущість і практичну цінність отриманих результатів, зафіксовано форми апробації результатів дослідження, описано структуру й обсяг дисертаційної роботи.

У першому розділі – «Теоретико-методологічні аспекти дослідження механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні в умовах децентралізації» – узагальнено теоретико-методологічні засади розгляду механізмів державної кадрової політики; здійснено огляд нормативно-правових основ реалізації державної кадрової політики в Україні; охарактеризовано інституційно-організаційний механізм реалізації державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях.

За результатами систематизації теоретико-методологічних засад функціонування механізмів державної кадрової політики констатовано, що проблеми державної кадрової політики в нашій країні з часів здобуття незалежності привертають значний інтерес вітчизняних і закордонних учених. Дослідники вивчають окремі проблеми теорії та практики реалізації державної кадрової політики, її правові аспекти, формування та розвиток управлінського персоналу, питання підбору, підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації управлінських кадрів, органів державної влади й місцевого самоврядування тощо. Водночас аналіз робіт вітчизняних учених показує недостатність досліджень у площині розгляду й реалізації механізмів державної кадрової політики на регіональному й муніципальному рівнях в умовах докорінних змін у соціально-політичному, економічному й культурному розвитку нашої країни.

Вказано на те, що механізми реалізації державної кадрової політики на регіональному й муніципальному рівнях повинні сприяти покращенню соціально-політичної, економічної ситуації в країні за рахунок ефективної державної кадрової політики, реалізуючи її через програми та плани забезпечення органів місцевого самоврядування компетентними та висококваліфікованими працівниками.

Огляд нормативно-правових основ реалізації державної кадрової політики в Україні засвідчив, що існуюче нормативно-правове забезпечення державної кадрової політики спроможне забезпечити кадрові процеси в публічному управлінні країною, однак в умовах євроінтеграції України й децентралізації влади виявляються значні прогалини в існуючій законодавчій і нормативно-правовій базі державної кадрової політики, що гальмує її ефективну реалізацію. Визначено потребу в оновленні й доопрацюванні нормативно-правових актів щодо засад державної кадрової політики, механізмів її формування та реалізації, котрі пов'язані з державним фінансуванням науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу держави, зокрема в органах державної влади та місцевого самоврядування на регіональному та муніципальному рівнях; забезпечують навчання, підвищення кваліфікації державних службовців через реалізацію освітньо-професійних програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, професійної компетентності; регулюють реалізацію міжнародних проектів і програм тренінгів з підготовки кадрів, координацію їх діяльності; регулюють діяльність інститутів публічної влади з метою створення нового ефективного механізму забезпечення попиту на навчальні послуги високого рівня.

За результатами аналізу інституційно-організаційного забезпечення механізмів державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях констатовано, що: реалізація державної кадрової політики на цих рівнях залежить від зовнішніх (національне трудове законодавство, взаємовідносини органів державної влади та місцевого самоврядування з громадськістю, економічна кон'юнктура, ринок праці) і внутрішніх факторів (структура, цілі та стратегії регіону, громади; кадри органів державної влади та місцевого самоврядування: кількісний і якісний склад; організаційна культура; фінансові

витрати на управління кадрами; рівень оплати тощо); кадрова служба (департамент, управління, відділ) є структурним підрозділом органів державної влади та місцевого самоврядування, дієвим механізмом реалізації державної кадрової політики й запорукою професіоналізму кадрів, тому що забезпечує планування, прогнозування, виконання завдань з кадрового забезпечення, координацію, регулювання, розробку заходів щодо мотивації діяльності службовців, а також контроль за виконанням посадових обов'язків; помилки кадрових служб органів державної влади та місцевого самоврядування у процесі реалізації кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях призводять до того, що ключові посади можуть зайняти люди, які не відповідають їм за своїми особистісно-діловими якостями і які навіть завдають значних економічних збитків господарству через неточності в роботі, несвоєчасність рішень, неправильні пріоритети в розвитку субрегіонів, регіонів, громад.

У другому розділі – **«Особливості впровадження механізмів реалізації кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях»** – виконано оцінювання існуючого стану кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях; проаналізовано механізми реалізації державної кадрової політики в системі публічного управління, а також презентовано систему мотивації кадрового складу органів місцевого самоврядування.

За результатами оцінювання існуючого стану кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях зазначено, що в реалізації державної кадрової політики на регіональному рівні держава не завжди враховує принцип пріоритетності інтересів регіону, зокрема регіональні особливості окремих територій, що в умовах децентралізації є неприпустимим. Констатовано, що на сьогодні не існує єдиного концептуального підходу як до формування, так і реалізації державної кадрової політики на регіональному рівні, що призводить до безсистемності кадрової політики.

Системно представлено основні компоненти кадрової роботи, що забезпечують стійкість і якісну визначеність кадрової політики та передбачають управління кадрами за допомогою економічних, організаційно-розпорядчих і соціально-психологічних методів.

Окреслено механізми реалізації державної кадрової політики як систему кадрової діяльності суб'єктів, що спирається на концептуальну й нормативно-правову базу, здійснюється в кадрово-управлінському процесі та спрямована на об'єкт кадрового управління через систему кадрових служб з використанням відповідних технологій кадрової роботи.

Зазначено, що реалізація державної кадрової політики можлива лише за наявності науково обґрунтованої концепції кадрової політики, її нормативно-правового, організаційного, інформаційно-технологічного забезпечення, чітко визначених принципів і науково-методичної бази, за допомогою якої здійснюється аналіз кількісного й якісного кадрового складу органів публічного управління, розробляються програми їх розвитку, добору й розстановки кадрів.

Метою кадрової політики в публічному управлінні визначено уникнення надмірної політизованості кадрових призначень, квотних принципів і

традиційної лояльності, оскільки це призводить до відвертого обслуговування посадовцями корпоративних інтересів, ослаблення кадрового потенціалу владних структур, корупційних виявів і, як наслідок, дискредитації інститутів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Сконцентровано увагу на ефективності реалізації державної кадрової політики з урахуванням механізмів підвищення особистої відповідальності та самоконтролю за результатами власної роботи.

Визначено систему мотивації в колективі на прикладі виконавчого органу Суворовської районної ради міста Херсон, що охоплює передусім належне фінансове забезпечення, а також низку заходів моральної мотивації: доброзичливість у колективі, відсутність тиску/утисків з боку начальства, покращення індивідуально-командної діяльності, наявність можливостей для задоволення конструктивних прагнень і розумних потреб службовців (безперервна професійна освіта, розкриття творчого потенціалу працівника, культура професійного й особистісного спілкування тощо).

Наголошено на необхідності вироблення чітких методологічних засад здійснення безперервної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів для місцевого самоврядування, зокрема службовців виконавчого органу районної ради в місті Херсоні.

У третьому розділі – «Шляхи вдосконалення механізмів реалізації кадрової політики на регіональному й муніципальному рівнях» – визначено роль кадрового потенціалу органів державної влади й органів місцевого самоврядування в удосконаленні кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях, запропоновано систему вдосконалення кадрової роботи на цих рівнях як головний чинник ефективного розвитку регіону; надано пропозиції щодо модернізації механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні.

За результатами дослідження концептуальних засад формування кадрового потенціалу органів державної влади й органів місцевого самоврядування запропоновано його розглядати як сукупність потенційних здібностей і можливостей (професійних, моральних, особистісних тощо) кадрового складу органів державної влади й органів місцевого самоврядування, що виявляється в ході їхньої професійної діяльності для досягнення поставлених цілей. Зазначено, що від якісного складу кадрового потенціалу органів державної влади та місцевого самоврядування залежить спроможність забезпечити ефективну роботу з вирішення соціально-економічних та організаційних завдань, можливість реалізації державних, регіональних, муніципальних програм, структурної перебудови, залежно від політичних і соціально-економічних умов та, відповідно, соціально-економічний розвиток регіону, громади. Визначено, що кадровий потенціал органів державної влади й органів місцевого самоврядування на регіональному та муніципальному рівнях має певну структурну побудову, яка напряму залежить від його функціонального призначення.

Обґрунтовано доцільність при розробці та реалізації програм управління кадровим потенціалом органами державної влади та місцевого самоврядування,

а також кадровими службами впроваджувати інноваційні механізми управління кадрами та принципи людиноцентричного підходу (рис. 1). Як компоненти механізму стратегічного кадрового планування дані програми підпорядковані концепції державної кадрової політики та передбачають моніторинг ефективності діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування та їх кадрового потенціалу.

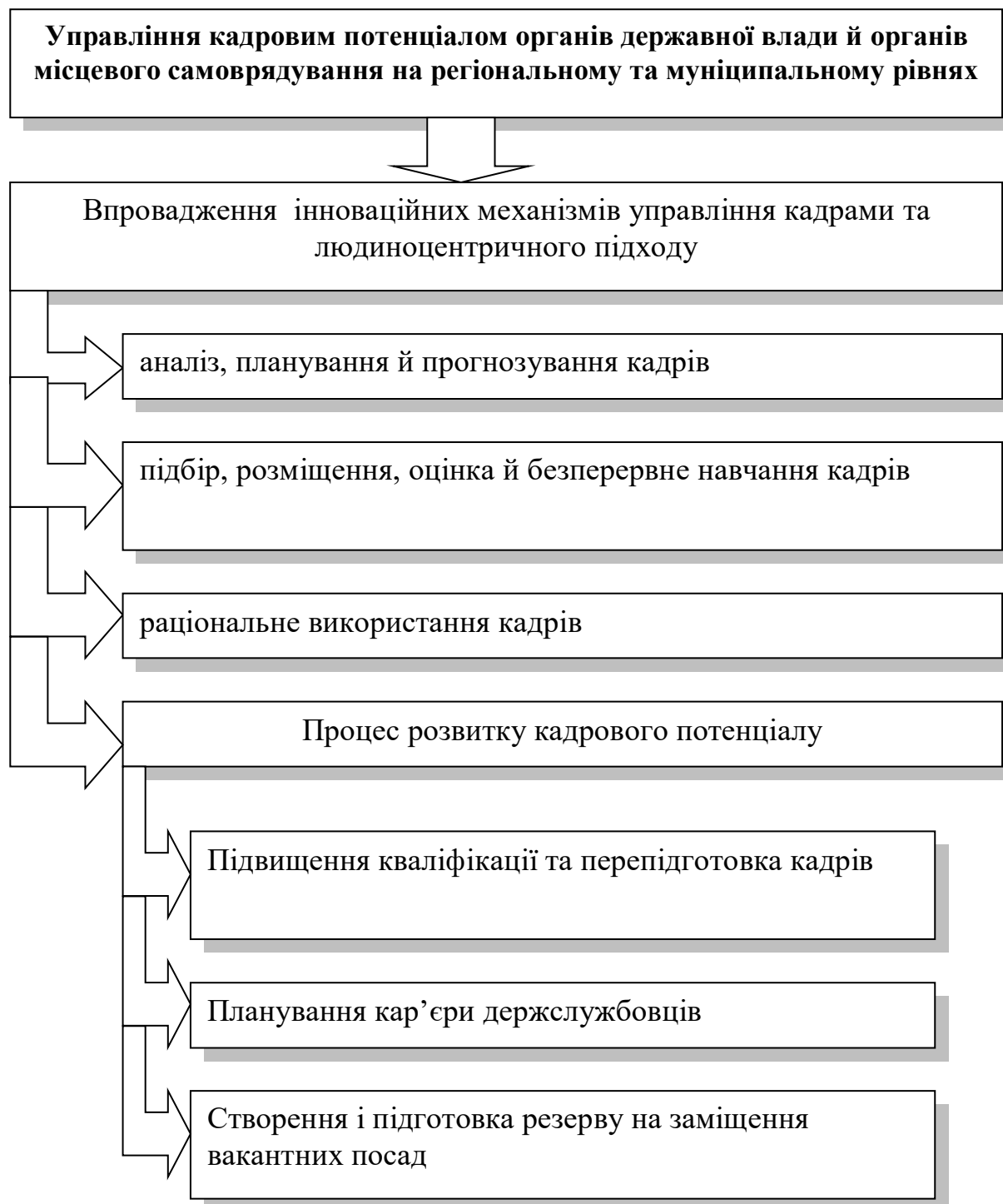


Рис.1. Модель управління кадровим потенціалом органів державної влади й органів місцевого самоврядування

Представлено концептуальні положення програми управління кадровим потенціалом органів державної влади та місцевого самоврядування, які мають бути інтегровані до механізму стратегічного кадрового планування у реалізації державної кадрової політики та спрямовані на реалізацію учасниками процесу управління таких особистих функцій: планування кар'єри, створення умов для навчання, підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів, мотивація до якісної роботи, регулювання норм і оплати праці тощо.

Доведено необхідність удосконалення кадрової роботи на регіональному та муніципальному рівнях на основі стратегії/концепції побудови демократичної системи формування й розвитку кадрового потенціалу країни, що базується на єдності цілей, принципів, стандартів під час призначення на посаду й навчання кадрів та передбачає впровадження комплексу організаційних заходів, спрямованих на: забезпечення ОМС кадровим потенціалом необхідної кількості та якості; ефективне використання кадрами професійних навичок; організацію динамічного процесу безперервного, послідовного професійного розвитку кожного службовця, на його самовдосконалення та самореалізацію.

З метою оцінювання результатів реалізації державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях та подальшим прогнозуванням її розвитку обґрунтовано доцільність проведення кадрового моніторингу за такими етапами: визначення професійного рівня кадрів та компетенції в системі ОДВ і ОМС; прогнозування, виявлення тенденцій і перспектив розвитку кадрового потенціалу ОДВ і ОМС; корекція планів професійного розвитку держслужбовців і посадових осіб місцевого самоврядування .

Окреслено базові положення концепції державної кадрової політики, що охоплює комплекс заходів щодо забезпечення органів державної влади й місцевого самоврядування кваліфікованими, компетентними й високоморальними кадрами. Серед складових цієї концепції передусім: загальна стратегія розвитку кадрового потенціалу країни; реформування інституту державної служби в публічну службу через зміну функцій і завдань Національного агентства України з питань публічної служби; моніторинг з питань реалізації державної кадрової політики і суспільних потреб у кадрах; створення бази даних фахівців з державного й регіонального управління, місцевого самоврядування та публічного управління та адміністрування; координаційні ради з кадрової політики. Деталізовано змістовну складову за рівнями управління, а саме: на центральному рівні визначається загальнонаціональна стратегія розвитку людських ресурсів, кадрового потенціалу країни, завдання і напрями роботи Національного агентства України з питань публічної служби у формування нормативно-правового забезпечення, рівних соціальних умов і правових гарантій службовців органів державної влади та місцевого самоврядування, здійснення моніторингу з питань реалізації державної кадрової політики та вивчення суспільних потреб у підготовці кваліфікованих кадрів з професійною вищою освітою тощо на регіональному рівні визначається стратегія розвитку регіону, розробка концепції кадрової політики регіону, створюються сприятливі умови для вияву кожним

працівником своїх здібностей і знань, відбувається підбір, розстановка і виховання кадрів, організовується робота Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації, укладаються договори із закладами вищої освіти регіону про навчання кадрів потрібної кваліфікації, проведення курсів; на муніципальному рівні розробляється довгострокова програма кадрової роботи, використання заходів мотивації праці, формування резерву й планів підвищення кваліфікації, передбачається фінансування підготовки, перепідготовки, навчання кадрів.

Розроблено пропозиції щодо модернізації механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях, котрі охоплюють: зміну стратегії державної кадрової політики в державі, побудову демократичної системи формування й розвитку кадрового потенціалу; прийняття комплексу нормативно-правових актів для забезпечення ефективної державної кадрової політики; довгострокове планування кадрів; забезпечення відкритості, гласності й прозорості в реалізації державної кадрової політики; докорінну зміну завдань і функції кадрових служб в органах державної влади та місцевого самоврядування; підвищення престижності державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, відповідності статусу держслужбовців, посадових осіб місцевого самоврядування рівню покладеної на них відповідальності; зміну системи перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів в органах державної влади та місцевого самоврядування та створення системи прогнозування потреби в кадрах, оцінки їхньої діяльності, мотивів і умов для кар'єрного зростання.

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено актуальне науково-практичне завдання що полягає в обґрунтованні теоретико-методологічних положень та практичних рекомендації щодо вдосконалення механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації. Загалом результати проведеного дослідження дають підставу зробити ряд висновків.

1. Здійснений огляд теоретико-методологічних засад механізмів державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях свідчить, що стан кадрового потенціалу в Україні викликає серйозне занепокоєння: стримуються його формування і розвиток; ефективний моніторинг кадрів у регіонах і профорієнтаційна робота з активною молоддю з відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки відсутні; недостатньо наукових досліджень з формування та реалізації державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях із застосуванням результатів цих досліджень на практиці.

Аналіз теоретико-методологічних засад механізмів державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях дозволяє охарактеризувати державну кадрову політику як стратегію держави, спрямовану на регулювання кадрових процесів і відносин, пошук, формування, професійний розвиток і раціональне використання кадрових ресурсів для

забезпечення загальнодержавних інтересів у галузі державного управління й місцевого самоврядування.

Головним завданням державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації є забезпечення країни висококваліфікованими кадрами, формування на цьому рівні еліти, здатної вирішувати нагальні проблеми суспільства в постійно змінюваних умовах економічного, політичного, соціального й культурного життя.

2. Аналіз нормативно-правових основ забезпечення механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні демонструє, що в умовах євроінтеграції й децентралізації влади виявляються значні прогалини в існуючій законодавчій і нормативно-правовій базі державної кадрової політики, що гальмує її ефективну реалізацію. З огляду на особливості реалізації державної кадрової політики в країнах ЄС, обґрунтовано необхідність перероблення й доопрацювання нормативно-правових актів, що стосуються засад державної кадрової політики, механізмів її формування та реалізації; державного фінансування науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу держави, удосконалення механізмів прогнозування, планування, постійного моніторингу кадрових потреб у державі, зокрема в органах державної влади та місцевого самоврядування на регіональному та муніципальному рівнях; забезпечення професійного навчання, підвищення кваліфікації держслужбовців і службовців місцевого самоврядування, з урахуванням освітньо-кваліфікаційних вимог до посад в органах державної влади та місцевого самоврядування, через реалізацію освітньо-професійних програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

3. Досліджено інституційно-організаційного забезпечення механізмів державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях, що дає можливість стверджувати: саме кадрові служби органів державної влади та місцевого самоврядування є тим механізмом реалізації державної кадрової політики, що дозволяє забезпечити стабільність і професіоналізм кадрів на рівні регіону та територіальної громади. Кадрові служби забезпечують планування, прогнозування, аналіз виконання завдань із кадрового забезпечення, координації, регулювання, розробки заходів щодо мотивації діяльності службовців, а також контроль за виконанням ними посадових обов'язків.

4. Охарактеризовано існуючий стан реалізації державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях. Визначено, що нерозробленість єдиного концептуального підходу як до її формування, так і до механізмів реалізації призводить до безсистемності функціонування кадрових інститутів та організаційних структур, які здійснюють цілісне управління кадровими процесами, з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку суспільства.

Обґрунтовано, що державна кадрова політика на регіональному та муніципальному рівнях повинна реалізовуватися кадровою службою, через систему кадрової роботи, основними структурними елементами якої є: аналіз, планування та прогноз кадрового забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування; підбір, розстановка, оцінка й безперервне навчання

кадрів; управління кадрами за допомогою економічних, організаційно-розпорядчих і соціально-психологічних методів.

5. Досліджено механізми реалізації державної кадрової політики й охарактеризовано їх як систему кадрової діяльності суб'єктів кадрової політики, що спирається на концептуальну й нормативно-правову базу, здійснюється в кадрово-управлінському процесі, спрямована на об'єкт кадрового управління через систему кадрових служб із використанням відповідних технологій роботи з персоналом.

Наголошено, що забезпечення ефективності реалізації державної кадрової політики обумовлює наявність науково обґрунтованої концепції кадрової політики, її нормативно-правового, організаційного, інформаційно-технологічного забезпечення, чітко визначених принципів і науково-методичної бази аналізу кількісного й якісного кадрового складу органів публічного управління, програми його розвитку, добору й розстановки.

Визначено, що система мотивації кадрового складу органів державної влади та місцевого самоврядування є механізмом реалізації державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях, від ефективності якої залежить потенціал підвищення особистої відповідальності за результати роботи держслужбовців і службовців місцевого самоврядування, рівня професіоналізму, якості послуг для населення та включає достатню винагороду за сумлінну професійну працю; комфортні умови на робочому місці; моральні стимули; безперервну професійну освіту як засіб постійного професійно-особистісного вдосконалення, інструменти підвищення самооцінки та почуття власної гідності.

6. Обґрунтовано важливу роль кадрового потенціалу органів державної влади та місцевого самоврядування в удосконаленні державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях. Зазначено, що від якісного складу кадрового потенціалу органів державної влади та місцевого самоврядування залежить спроможність забезпечити ефективну роботу з вирішення соціально-економічних та організаційних завдань, можливість реалізації державних, регіональних, муніципальних програм, структурної перебудови, залежно від політичних і соціально-економічних умов та, відповідно, соціально-економічний розвиток регіону, громади. Визначено, що кадровий потенціал ОДВ і ОМС на регіональному та муніципальному рівнях має певну структурну побудову, яка на пряму залежить від його функціонального призначення.

Представлено концептуальні положення програми управління кадровим потенціалом органів державної влади та місцевого самоврядування, які мають бути інтегровані до механізму стратегічного кадрового планування у реалізації державної кадрової політики та спрямовані на здійснення учасниками процесу управління таких особистих функцій: планування кар'єри, створення умов для навчання, підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів, мотивація до якісної роботи, регулювання норм і оплати праці тощо.

7. Визначено шляхи вдосконалення кадрової роботи на регіональному й муніципальному рівнях, серед яких центральну позицію займає розробка нової

стратегії розвитку кадрового потенціалу країни, що накреслює напрями, конкретні завдання й повноваження кадрової роботи для залучення й закріплення в органах державної влади та місцевого самоврядування на регіональному та муніципальному рівнях висококваліфікованих фахівців, створення умов для реалізації ними свого професійного потенціалу.

Представлено комплекс пропозицій щодо модернізації механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні, серед яких першочерговими кроками є створення єдиної державної системи формування й розвитку кадрового потенціалу та прийняття комплексу нормативно-правових актів; розробка програми розвитку кадрового потенціалу на регіональному рівні; перетворення кадрових служб органів державної влади та місцевого самоврядування на організаційно-аналітичні; підвищення престижності державної служби; зміна системи перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях з державного управління України та інших держав

1. Гончар С.В. Теоретичні аспекти кадрової політики на (суб)регіональному і муніципальному рівні / С.В. Гончар // Наукові праці: науково-методичний журнал. Серія: Державне управління. – Вип. 269. – Т. 281.– Миколаїв: ЧНУ ім. Петра Могили, 2016. – С. 81–87.

2. Гончар С.В. Сутнісні характеристики феномену місцевого самоврядування / С.В. Гончар // Інвестиції: практика та досвід. – Миколаїв : ТОВ ДКС Центр, 2017. – № 8. – С. 95–102.

3. Гончар С.В. Понятійно-категоріальний апарат дослідження механізмів державного регулювання кадрового потенціалу виконавчих органів територіальних громад [Електронний ресурс] / С.В. Гончар // Державне управління: удосконалення та розвиток. – № 9. – 2017. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1127>.

4. Honchar, Serhii. Political socialization as basis of personnel's policy in organs of local self-government / Serhii Honchar // Public Policy and Economic Development. – Issue 9 (13). – 2017. – P. 161-170.

5. Гончар С.В. Політико-соціальні й організаційно-адміністративні механізми державного регулювання роботи органів місцевого самоврядування / С.В. Гончар // Virtus: Scientific Journal. – №16. – 2017. – Канада (Монреаль). – С. 179-183.

Інші видання

6. Гончар С.В. Пропозиції модернізації механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні / С.В. Гончар // Філософські обрії сьогодення : зб. наук. праць. – Херсон : ДВНЗ «ХДАУ», 2018. – С. 283–290.

7. Гончар С.В. Дистанційна освіта в практиці підвищення професійного рівня муніципальних службовців / С.В. Гончар // Sophia Prima: діалог вічного повернення. – 2018. – № 2. – С. 62–68.

Тези конференцій

8. Гончар С.В. Технократичний розвиток цивілізації та моральна криза суспільства / С.В. Гончар // Філософські проблеми сучасності : матер. всеукр. наук.-практ. конф., 21 листопада 2013 р. – Херсон : ХДАУ, РВВ Колос, 2013. – С. 5–7.

9. Гончар С.В. Екологічний імператив у системі цінностей сучасної особистості / С.В. Гончар // Філософські проблеми сучасності : матер. II. всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю, 20 листопада 2014 р. – Херсон : ХДАУ, РВВ Колос, 2014. – С. 17–21.

10. Гончар С.В. Формирование новой реальности: построение гражданского общества в Украине / С.В. Гончар // Людина – суспільство – держава. Права та обов'язки: історія питання та сучасний стан : матер. всеукр. наук.-практ. конф., 28 жовтня 2016 р. – Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 2016. – С. 46–48.

11. Гончар С.В. Органи місцевого самоврядування на шляху до становлення єдиного позитивно зорієнтованого соціуму / С.В. Гончар // Філософські обрії сьогодення : матер. IV всеукр. наук.-практ. конф. – Херсон: РВВ «Колос», 2016. – С. 39–45.

12. Гончар С.В. Сучасні виклики трансформації державного нагляду у сфері освіти України / С.В. Гончар // Могилянські читання-2016: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти : матер. всеукр. наук.-метод. конф., 14-16 листопада 2016 р. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2016. – Т. 2. – С. 44–46.

13. Гончар С.В. Механізми реалізації державної кадрової політики в системі публічного управління / С.В. Гончар // Ольвійський форум-2017: стратегії країн Причорноморського регіону в геополітичному просторі : міжнар. наук.-практ. конф., 8-11 червня 2017 р. – Миколаїв, 2017. – С. 89.

14. Гончар С.В. Органи місцевого самоврядування як потужний системотворчий фактор соціально-політичних взаємодій / С.В. Гончар // Лабіринти реальності : матер. IV міжнар. наук.-практ. конф., 30-31 жовтня 2017 р., Монреаль : СРМ «ASF», 2017 р. – С. 189-191.

АНОТАЦІЯ

Гончар С.В. Механізми реалізації державної кадрової політики в Україні на регіональному та муніципальному рівнях в умовах децентралізації. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. – Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2019.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних і практичних положень щодо механізмів державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях й розробка практичних рекомендацій, спрямованих на їх удосконалення.

У дисертації висвітлено теоретико-методологічні засади механізмів державної кадрової політики; проаналізовано нормативно-правові основи, що забезпечують механізми реалізації державної кадрової політики в Україні; охарактеризовано інституційно-організаційний механізм державної кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях; розглянуто існуючий стан кадрової політики в системі органів місцевого самоврядування України на регіональному та муніципальному рівнях; досліджено механізми реалізації державної кадрової політики в системі публічного управління; визначено роль системи мотивації кадрового складу; обґрунтовано роль кадрового потенціалу органів державної влади й місцевого самоврядування в удосконаленні кадрової політики на регіональному та муніципальному рівнях; визначено шляхи вдосконалення кадрової роботи на регіональному й муніципальному рівнях як головного чинника ефективного розвитку регіону; запропоновано напрями модернізації механізмів реалізації державної кадрової політики в Україні.

Ключові слова: державна кадрова політика, механізми державного управління, кадровий потенціал, регіон, регіон, муніципалітет, децентралізація.

АННОТАЦІЯ

Гончар С.В. Механизмы реализации государственной кадровой политики в Украине на региональном и муниципальном уровнях в условиях децентрализации. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата наук государственного управления по специальности 25.00.02 – механизмы государственного управления. – Черноморский национальный университет имени Петра Могилы. – Николаев, 2019.

Целью исследования является обобщение теоретических и практических положений относительно механизмов государственной кадровой политики на региональном и муниципальном уровнях и разработка практических рекомендаций по усовершенствованию.

В диссертации раскрыты теоретико-методологические основы механизмов государственной кадровой политики; проанализированы нормативно-правовые основы, обеспечивающие механизмы реализации государственной кадровой политики в Украине; охарактеризован институционально-организационный механизм государственной кадровой политики на региональном и муниципальном уровнях; рассмотрено существующее положение кадровой политики в системе органов местного самоуправления Украины на региональном и муниципальном уровнях; исследованы механизмы реализации государственной кадровой политики в системе публичного управления; определена роль системы мотивации кадрового состава; обоснована роль кадрового потенциала органов государственной власти и местного самоуправления в совершенствовании кадровой политики на региональном и муниципальном уровнях; определены пути совершенствования кадровой работы на региональном и муниципальном уровнях как главного фактора эффективного развития региона; предложены направления модернизации механизмов реализации государственной кадровой политики в Украине.

Ключевые слова: механизмы государственного управления, государственная кадровая политика, кадровый потенциал, органы государственной власти, органы местного самоуправления, децентрализация.

SUMMARY

Honchar S.V. Mechanisms for implementing state manpower policy in Ukraine on regional and municipal levels under conditions of decentralization. – Manuscript.

Thesis for obtaining a scientific degree of Candidate of Public Administration in specialty 25.00.02 – Mechanisms of Public Administration. – Petro Mohyla Black Sea National University. – Mykolaiv, 2019.

The aim of the study is to generalize theoretical and practical provisions on the mechanisms of state manpower policy on the sub-regional and municipal levels and to develop practical recommendations aimed at their improvement.

The tasks of the research cover: analysis of regulatory and legal framework and characteristics of institutional and organizational mechanisms of state manpower policy, research on the mechanisms of realizing state manpower policy in the system of public management and determining the ways to improve personnel work and updating the mechanisms of realizing state manpower policy in Ukraine on regional and municipal levels.

The object of the research is state manpower policy as a system of regulating personnel processes and relationships in public management, and the subject is mechanisms of realizing state manpower policy in Ukraine on regional and municipal levels under conditions of decentralization.

The thesis substantiates the interdependence of personnel strategies with social and political life of cities, villages, districts and regions of our country, it also performs the analysis of the studies of the national and foreign scientists on the problems of state manpower policy, the analytical review of regulatory and legal framework of providing the mechanisms for implementing state manpower policy and the analysis of institutional and organizational support of its mechanisms in Ukraine on regional and municipal levels.

The main task of state manpower policy on regional and municipal levels under conditions of decentralization is to provide the country with highly qualified workers and ruling elite, capable of solving urgent problems of society under constantly changing conditions of economic, political, social and cultural life.

The research evaluates the current state of manpower policy; it performs the analysis of the mechanisms for implementing state manpower policy in the system of state administration and presents the system of motivating the personnel of the bodies of local self-government.

The research substantiates that state manpower policy on regional and municipal levels must be realized by personnel services, through the system of personnel work, whose main structural elements are: analysis, planning and forecast of peopleware of the bodies of state power and local self-government; selection, distribution,

estimation and ongoing education of personnel; personnel management by means of economic, organizational and administrative and social psychological methods.

The study determines that the management of personnel potential is realized by the bodies of state power and local self-government, personnel agencies by means of the programs which are the part of the mechanism of strategic personnel planning, and also subject to the conception of state manpower policy and developed by means of the methods for determining the efficiency of the activity of the bodies of state power and local self-government.

The thesis also proves the necessity to improve personnel activity on regional and municipal levels on the basis of a new strategy of the development of the country's personnel potential, that will allow increasing the quality of the work of the bodies of state power and local self-government and ensure the implementation of the most important government programs in different areas.

The new strategy of the country personnel potential implies realizing basic directions on central, regional and municipal levels. On the central level it is necessary to determine a general national strategy of developing human resources, personnel potential of the country, tasks and directions of the activities of the National agency of Ukraine on the issues of public service in providing regulatory and legal support, social conditions and legal guarantees of public servants, to monitor the issues of realizing state manpower policy and examine social needs in training qualified workers with higher professional education. On the regional level it is important to develop a strategy of developing a region, a concept of regional manpower policy, to provide favorable conditions for every worker to manifest their knowledge and skills, to select, distribute and train personnel, organize work of the Center of retraining and upgrading qualification, to make contracts with higher education institutions of a region about training personnel with necessary qualification. On the municipal level it is important to develop a long-term program of personnel work, to take measures of motivation for work, to form a reserve and plans of upgrading qualification, to finance training courses for personnel.

The study offers a complex of organizational measures concerning the improvement of the mechanisms for implementing state manpower policy on regional and municipal levels through changing its strategy in the country, building a democratic system of the formation and development of personnel potential.

The study develops recommendations on modernization of the mechanisms for realizing state manpower policy in Ukraine on regional and municipal levels: creating a democratic system of formation and development of personnel potential; adopting a complex of normative and legal acts to ensure efficient state manpower policy; long-term planning of personnel; providing openness and transparency in realizing state manpower policy; radical changes of tasks and functions of personnel services; increasing prestige of public service; changing the system of training qualified workers for the bodies of state power and local self-government.

Key words: mechanisms of state administration, state manpower policy, personnel potential, bodies of state power, bodies of local self-government, decentralization.