способів рішення, подобається складати вирази до задачі. Люблю вирішувати рівняння»; «Я хочу стати грамотним, вивчаю правила, правда диктанти не завжди пишу добре. Удома мене лають, якщо одержую погані оцінки»; «Я завжди виконую домашні завдання, мені подобається вивчати вірші. Соромно, якщо тебе викличуть до дошки, а ти нічого не знаєш» і т.п.

Ми бачимо, що мотиви у молодших школярів з часом помінялися. Чим старше стає дитина в початковій школі, тим виразніше виявляються пізнавальні інтереси до конкретних навчальних предметів. Провідним мотивом з часом стає прагнення зайняти гідне місце в класі, бути поважаним серед однокласників. Але найголовнішим внутрішнім мотивом, формованим вчителями початкових класів, а надалі і іншими викладачами школи, повинен стати мотив до постійного прагнення дитини до самовдосконалення, до самоосвіти, прагнення його до розвитку, оскільки навчання не закінчується в стінах школи, а тільки починається, і продовжуватиметься впродовж всього життя людини.

Джерела та література

1. Амонашвили Ш.А. Размышления о гуманной педагогике. – М.: Издательский Дом Шалвы Амонашвили, 1995. – 496с.
2. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М., 1996.
3. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь. – М.: Изд. центр « Академия », 2001. – 176с.
4. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б.М. Бим- і Бад. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2003. – 528с.
5. Пєхота О.М., Старева А.М. Особистісно орієнтоване навчання: підготовка вчителя: Монографія. – Миколаїв: Вид-во « Илион», 2005. – 272с.
6. Пєхота О.М., Кіктенко А.З., Любарська О.М. та ін.; За ред. О.М. Пєхоти. – Освітні технології : Навч.-метод. Посіб. – К.: А.С.К., 2004. – 256с.
7. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс: Учебник для студ. пед. вузов: Кн.1: – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999 – 576с.
8. Подмазин С.И. Личностно-ориентированное образование: Социально-философское исследование. – Запорожье: Просвіта, 2000. – 250с.
9. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность». – К.: Миллениум, 2004. – 521с.
10. Хуторской А.В. Методика личностно-ориентированного обученя. Как обучать всех по-разному?: пособие для учителя. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 383с.

Бунецький Л.Л.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ ОСНОВ СИСТЕМИ ПОЛІТИЧНИХ ВІДНОСИН ТА ВЛАДИ В ДЕРЖАВАХ ТРАНЗИТНОГО ХАРАКТЕРУ (на прикладі України)

Україна перебуває сьогодні в стадії транзитного переходу від посттоталітарного стану до політичного плюралізму й демократії та від державно-командної до приватновласницької ринкової економіки. Відповідно, теперішній - транзитний /перехідний/ характер вносить істотні корективи в інституційні процеси утворення системи політичних відносин і влади. На перший погляд, створюється враження, що ситуація в цілому змінюється на краще. Але в дійсності вона практично залишається колишньою. Перед Україною як перед державою з відносно низьким рівнем інституційного устрою та політичною системою, стоять практично ті ж проблеми, що й перед багатьма пострадянськими державами. Особливо складним завданням для України в цьому процесі сьогодні є трансформування інституційних основ структури державної влади та політичних відносин. Тут потрібні серйозні радикальні якісні перетворення.

"Досягненнями" розвитку політичних відносин та влади в Україні, їх інституційності є й досі залишаються: концентрація, однаманітність, центризм, некомпетентність, уніфікованість, безвідповідальність особливо «перших лідерів», які не дають підстав їй ні для стійкості, ні для функціональності, ні для продуктивності. Ці обставини виводять сучасний Український соціум із «ладу», інакше кажучи, вводять його в стан дестабілізації та конфронтації, державної влади зокрема. Саме з цієї причини існуюча в Україні система інституційного устрою й відносин у сфері політики і влади перебуває в стані внутрішнього спазму, напруженості, і як наслідок, - конфронтації. У таких випадках, як правило, Україну як соціум неминуче очікують деформації, революції, а саму владу - радикальні політичні перетворення.

Функціональність інститутів політичних відносин і влади втрачається з тієї причини, що учасниками процесів у них є не стільки самі громадяни як суб'єкти політики, скільки окремі їх «гідні» лідери, що саме й веде до формалізації й омертвлінню самоуправлінського буття суспільства. У таких умовах, як правило, не спрацьовують реформаційні процеси радикальної властивості, через те що, вони охоплюють лише окремі, а то й зовнішні аспекти процеси функціонування соціуму, залишаючи суттєве поза змінами, тим самим не спонукають до розвитку, а лише компенсують його відсутність і до того ж спричиняють істотні й безповоротні витрати. Результативність таких реформаційних процесів пов’ язана: по-перше, із змінами у психоло-

гії людей, «інституціональної»довіри владним структурам; по-друге, об'єктивному інформуванню щодо проведення реформ у суспільстві, їх цілях, змісту. Як показують результати дослідження, проведеного серед населення м. Севастополя – лише приблизно третя частина (27%) респондентів дещо знають про реформи у суспільстві, можуть назвати лише назву реформи (чули в новинах, тощо), але про мету й зміст реформ уявляють край недостатньо. Більш всього про реформи, як виявилось, повідомлено старше покоління населення (42%), але переважно вони знають саме про пенсійну реформу; менш всього про реформи повідомлена молодь (17%). Більша частина населення не вірить в ефективність запроваджених реформ, вважаючи що все це обман й реальних засобів ніхто не здійснює (ніхто із опитаних не відповів, що у реформах, які впроваджуються є великі шанси на успіх). Найбільш оптимістично настроєна молодь (89%) вважають, що у реформ є середні шанси на успіх), хоча більша їх частина не уявляють зміст цих реформ. Люди середнього та похилого віку (64% й 43% відповідно) вважають, що у реформ немає жодних шансів й не бажають їх підтримувати. Підтримувати реформи у тому вигляді, в якому вони пропонуються, готові тільки 1% опитаних. Більша частина опитуваних, зокрема – молодь (67%), середнє покоління людей (71%), люди похилого віку (58%) не вірять, що проводжуючі реформи змінять життя більшої частини людей на краще. Також молодь та середнє покоління людей помічають й те, що у запроваджуваних сьогодні реформах нема єдиної, чіткої мети і вони суперечать одна одній (33% та 36% відповідно), а людям похилого віку більш притаманні думки, що головна причина у неузгодженій діяльності саме інститутів державної влади (78%) [1].

Вихід із цієї ситуації існує, він знайдений досвідом багатьох розвинутих держав, застосування якого в Україні відповідно вимагає творчого індитифікованого мислення, фактичної зміни практикуючих традиційних підходів. Мова іде не стільки про децентралізацію й деконцентрацію державної влади та політичних відносин, скільки у визначенні та визнанні потреби їх нового інституційного устрою в якості відправної точки, складової частини політичної реформи.

Перша проблема, яку слід вирішити, полягає в з'ясуванні того, як і яким чином інститути державної влади та політичних відносин можуть адекватно реагувати, тобто відображати, охоплювати та відтворювати систему різноманітних інтересів суб'єктів політики, забезпечувати здатність їх до самоорганізації та самоврядування. Головним тут для влади, її окремих інститутів управління є – знайти та реалізувати в управлінських об'єктах функціональні параметри, а також важливі ресурси інтересів, впливаючи на які можна зберігати або перетворювати їхній стан. Вирішення такої проблеми вимагає, насамперед, ефективного розподілу цілей та функцій державної влади по ієрархічній піраміді її інститутів та органів. Тут необхідна концепція скоординованого механізму розвитку самостійності й відповідальності інститутів влади, управління та місцевого самоврядування.

Одним із наявних прикладів вирішення таких завдань, що стоять перед реформуванням інституційних основ політичних відносин і влади в умовах близьких Україні, є досвід деяких розвинутих держав, який свідчить, що їх трансформація іноді приводять до появи інноваційних структур, що спонукають та контролюють проведення таких реформ. Так, зокрема, доречним є досвід: Канади, де були створені, спеціальні оперативні виконавчі органи реформування; Нідерландів - сформовані автономні управлінські організації; Австралії - спеціальні виконавчі агентства тощо. З огляду на даний досвід Україні на цей час, більш доцільно в реформуванні системи політичних відносин опиратися на вже існуючі потужні державні інститути влади, відомства, систему контролю тощо, включаючи громадські організації, механізми звітності, контролю з боку громадськості. Прикладом цього може бути Німеччина, де серед важливих способів трансформації інституційної системи «худої» держави був зроблений акцент на скорочення та раціоналізацію саме інститутів виконавчої влади федерального рівня, створення гнучкого бюджетного законодавства, скорочення чисельності службовців. У Німеччині, також на основі концепції «Нова управлінська модель» наголос був зроблений саме на залучення в інститути влади фахівців зі сторони, введення контрактної системи та приватизації на базі результатів більш гнучкого розподілу ресурсів. Варто відмітити, що інститути влади істотно просунулися шляхом здійснення таких реформ. У Фінляндії вдалося скоротити на 43 % число службовців бюджетної сфери влади й зробити суттєві зміни в її інституційному устрою на макро - та мікрорівнях. Ця тенденція супроводжувалася делегуванням повноважень по прийняттю управлінських рішень від галузевих міністерств і відомств до інститутів місцевого самоврядування, що й привело до очікуваного скорочення числа службовців на рівні галузевих міністерств [2]. Тут думається, що одним із головних завдань для України є, насамперед, своєчасне виявлення та використання вже наявних досягнень загальнонаціонального характеру відносно цілей і завдань реформування інтитуційних основ влади, готовність до налагодження ефективних відносин з іститутами регіональних адміністрацій, депутатським корпусом, а також до створення, особливо в центрі ефективних коаліцій, ділових взаємодій з недержавними організаціями.

Сьогодні в Україні, в умовах кризи влади необхідно розробити в сфері її інституційного устрою ряд ефективних дійових заходів, які можуть представлені в «**Концепції реформування інституційного устрою державної влади і управління»**, спрямованої на вирішення проблем, що виникли сьогодні у цій сфері відносин. Характер таких тактичних заходів, повинен продемонструвати цілеспрямованість, результативність інститутів влади саме в плані проведенні стратегії такої реформи. Прикладом щодо цього є досвід Південної Кореї, де у відповідь на економічну кризу був сформований Комітет з реформи державної влади, до складу якого ввійшли 22 фахівці. Після публічного слухання і консультацій із представниками кожної галузі державної влади Комітет представив остаточний варіант реструктуризації інституційної системи державної влади. Національні збори прийняли Закон «Про організаційну структуру державної влади», задля якого було створено ефективну структуру інститутів влади з централізованими владними повноваженнями з одного боку, з іншого боку – орієнтацією на потреби та інтереси громадян, здатну оперативно реагувати на зміни у суспільстві [3]. Для України це може означати - необхідність вироблення серед інститутів центра-

льної ланки влади, її лідерів, політичного плюралізму й толерантності щодо регіональних та місцевих інститутів влади, які можуть мати самостійне бачення реформування політичних відносин та влади у своєму регіоні. В цьому зв'язку цікавим для України є досвід модернізації інституційної системи влади і управління Великобританії, яка у цьому процесі досягла значних результатів. Однією із ключових ідей державної програми «Нове державне управління» є установка, що чим більш автономніші інститути політики від зовнішніх обмежень (мається на увазі центральних), тим більш реальніше і ефективніше досягати результатів і краще можуть бути використані наявні ресурси в рамках проведення реформ. Базові питання, що прагнули вирішити реформатори у сфері державної влади, пов'язані по-перше, з прийняттям персоналу на роботу, оплатою їх праці, по-друге, з атестацією та підготовкою виконання управлінських рішень, їх фінансовим забезпеченням. Тут, на практиці керівники будь-якого рівня влади обов'язково звітують перед вищестоящими, з подальшим проведенням парламентського чи громадського контролю. Здійснюється також стратегія інформаційного забезпечення модернизаційних процесів інституалізації системи влади, оцінки її діяльності та ефективності щодо поставлених раніше завдань [4]. Однак, це ще не слід розглядати саме як децентралізацію чи деконцентрацію владних відносин, оскільки державні службовці, як і раніше, входять до складу інститутів влади та звітують за результатами своєї діяльності в напряму перед вищестоящим керівництвом. Однак, слід зазначити, що ряду держав (Бразилія, Фінляндія, Нідерланди тощо) все-таки вдалося забезпечити певний перерозподіл відповідальності між різними рівнями та гілками влади, їх інститутами й позбутися ряду обов'язків із надання управлінських послуг.

Друга проблема полягає в наданні інституційній системі політичних відносин та влади, такого якісного стану й таких рис, які б, *по-перше,* дозволили б весь їх потужній сукупний потенціал використати найбільш раціонально й продуктивно, а *по-друге***,** спонукали б творчому, конкурентному прояву самоуправлінських функцій громадян як суб'єктів політики. У цій частині цікавий для України той досвід Британії, коли інституційні структури влади, особливо місцевого рівня самостійно розглядають питання про доцільність тієї або іншої конкретної владно-управлінської функції, аналізують цілі та завдання, яких вони досягли, сприяють ефективності й конкурентоспроможності системи управління, обмінюються досвідом. З 2000 року особливо акцентується увага саме на підвищення ефективності діяльності всієї інституційної системи влади та відносин. У процесі їх модернізації за останні 6 років активно впроваджується принцип «нетерплячого відношення до посередності», що припускає суворий контроль за результатами діяльності чиновників, моніторингу послуг усіх інститутів та рівнів влади (центральних, регіональних, місцевих) для виявлення найбільш ефективного способу підвищення якості та ефективності політичних рішень [5]. Здається, такий принцип міг би стати ключовим і в реформуванні інституційного устрою влади й політичних відносин в Україні. Але практика свідчить зовсім про інше. Результати проведеного дослідження свідчать, що більшість молоді та людей середнього віку – (83% й 57% відповідно) вважають, що сьогодні посилюється свавілля чиновників державної влади; люди похилого віку вважають, що у сучасному українському суспільстві царить повна анархія – (58%), що державні службовці захищають саме власні інтереси та інтереси комерційних структур. У цьому найбільше впевнена молодь та люди похилого віку – (61% й 78% відповідно). Слід відмітити, що із всіх опитаних ніхто не вказав, що сьогодні державні службовці захищають інтереси громадян та держави, на що саме й повинна бути направлена їх діяльність. Головною причиною, що гальмує розвиток України, населення вважає корупцію серед чиновників уряду (78% усіх опитаних) [1].

З цього приводу варто враховувати й той факт, що всі форми оплати праці в системі державної влади (із досвіду провідних країн, Великобританії включно) суворо повинні бути пов'язані з кінцевими результатами діяльності її інститутів, діяльністю їх службовців. У рамках програми «Модернізація державного управління» також розпочата спроба закріпити парадигму договірних відносин з акцентом саме на співробітництво й партнерство в Британській системі державної влади й управління. Варто врахувати й досвід інших передових держав, які підвищили також гнучкість діяльності державних інститутів влади при одночасному зосередженні уваги на здійсненні контролю саме за результатами їх діяльності. Таким прикладом є нова управлінська модель Німеччини (здійснена наростаючим підсумком знизу вверх, де регіональні, місцеві інститути влади отримали найбільших результатів у цьому напрямку), яка включає в систему оцінки інститутів влади саме результати та підсумки їх діяльності та контрактну систему відносин, пролонгація такої практики базується саме за цим принципом. Нідерланди також зробили крок у напрямку договірної, контрактної системи практики, бюджетування служб, інституційних структур влади й управління саме на основі результатів їх діяльності. Слід також відмітити, що деякі держави, наприклад: Польща, Угорщина, Бразилія та інші з невисоким рівнем інституційності в процесі політичної трансформації вже частково вирішили такі функціональні завдання (які сьогодні є проблемними й для України): зміцнення й дотримання якісних управлінських вимог, тобто щоб вибір персоналу в інститути державної влади, просування по службі, стимулювання та визначення винагород спиралися на чіткі правила та правові норми, де значення особистих чи родинних зв'язків скорочувалось, а довіра до нормативних процесів та відносин удосконалювалась. Причому у таких державах влада намагалася уникати голосних, вербальних заяв щодо певних досягнень у проведенні радикальних змін у сфері влади та управління. Практика показує, такі держави просувалися вперед поступово, опираючись на досягнуті поетапні результати і, як правило, найчастіше нерівномірно. Слід зазначити, загальною тенденцією для транзитних держав (за умовами близьких Україні) з відносно низьким рівнем політичної інституційності, що здійснюють реформи в сфері влади й політичних відносин є - забезпечення поступового розвитку за рахунок змін, насамперед, у законодавчій системі саме з метою легітимного закріплення й забезпечення на практиці статусу їх інституційних структур на макро - і мікрорівнях, їх-

ній субординації та підзвітності, стимулювання та розвитку ініціатив у сфері прийняття рішень. Нідерланди, як держава з відносно високим рівнем інституалізації у цьому напрямку, демонструє ряд ринкових рис, коли, наприклад, підвищення винагород й просування у державній службі в усе більшій мірі залежить саме від конкретних результатів роботи службовців. Відображенням такого процесу стало прийняття Закону «Про загальне державне управління» відповідно до якого будь-які рішення інститутів влади можуть бути оскаржені у незалежному суді, а не за допомогою окремих процедур оскарження офіційних рішень у спеціальних судах. Цей Закон дав громадянам на практиці боротися судовим чином проти будь-яких незаконних рішень влади. У цих цілях в Нідерландах навіть був створений такий інститут як «попередні апеляційні комітети» для розгляду скарг громадян у різних сферах діяльності інститутів влади (реорганізація, перехід на іншу роботу, звільнення тощо) [3]. Це різко відрізняється від сформованої ситуації в інших країнах (серед яких варто особливо виділити Канаду), де декілька інститутів влади брали активну участь у процесі реформування сфери владних відносин, нарощування її місцевого потенціалу, підготовці персоналу, проведення консультацій тощо, і ці принципи мали значення на всіх етапах проведення реформ. Інакше кажучи, ця проблема обумовлює актуальність реалізації потенціалу різного рівня інституційних структур влади й відносин. Тут дійсно потрібний системний підхід.

Третя проблема є більш проблемою технологічного характеру, що складається з певних процедур, методик, засобів тощо розроблених з урахуванням сучасного досвіду, які ефективно використовуються для забезпечення різноманіття й цілісності інституційного устрою системи політичних відносин й влади. З огляду на цю обставину, виникає цілком закономірне питання: «Чому ж уряд багатьох держав, зіштовхуючись із аналогічними для України проблемами, як правило, знаходять різні технології реформування інституційного устрою системи політичних відносин, влади й управління?». Здається, ці розходження можна пояснити такими головними причинами:

- По-перше, розходження між різними стратегіями реформування, обумовленими національними особливостями, що використовують держави.
- По-друге, зосередження акценту більшою мірою на проведенні ключових, базових завдань й цілей реформування, у той час як деякі (уряди держав), опираючись на міцний фундамент вже наявних й апробованих досягнень, зосереджують увагу на вирішенні конкретних проблем.
- По-третє, обмежувальним фактором, зокрема в Україні, виступає централізована інституційна структура державної влади та управління, яка не в змозі продуктивно втягнути в процеси реформ суспільні сили, опозиційні інститути тощо, що значною мірою, вдалося зробити деяким закордонним державам.
- По-четверте, інститути політики, їх лідери, що беруть участь у проведенні реформування політичної системи, її інституційної сприйнятливості, здатності до ефективного впровадження інновацій, діють непрагматично, без серйозного науково-дослідницького репрезентативного аналізу, моніторингу, системного обліку та аналізу умов.

Можна із впевненістю припустити, що сьогодні Україна повинна зосередити увагу на реалізації саме базових завдань реформ, які забезпечують досягнення мети та дотримання її завдань, насамперед, у секторі державної влади та управління. Цікавий у цій частині досвід Канади, де між міністрами, заступниками та секретарем Таємної ради заключають контракти про досягнення конкретних результатів процесу реформ. Міністерство фінансів, діяльність якого спрямована на дотримання бюджету витрат видає директиви з питань кадрового управління для всіх внутрішньодержавних установ, відомств і, що важливо, звітує перед громадськістю. Створена комісія зі справ державної служби відповідає, насамперед, за дотримання принципу здібностей і заслуг її працівників. Центр підготовки управлінських кадрів (ЦПУК), повністю відповідальний за підбор і підготовку службовців державного сектору. Слід зазначити, заздалегідь поставлені канадським урядом цілі або ж вирішення проблем, пов'язаних з реформами у секторі влади знаходять свою реалізацію. У 2000 році Канадський уряд поставив завдання скоротити бюджетний дефіцит до 24,3 млрд. дол., або на 3% ВВП. Завдяки цьому вперше за останні роки намітилися тенденції до послідовного зниження бюджетного дефіциту. Для цього на 3 роки планувалося скоротити витрати на 29 млрд. дол. Вжиті заходи містили в собі скорочення 45 тис. державних службовців, зменшення обсягу державних службовців комерціалізації, реструктуризацію 47 інших державних організацій [5]. Цей процес набув як адміністративного, так і політичного характеру, ціль якого полягала в тім, щоб визначити основні функції та обов'язки федерального уряду і розподілити ресурси між пріоритетними областями для забезпечення високої ефективності й економічності інститутів влади.

ВИСНОВКИ. Реформатори у запровадженні реформ інституційної системи влади і політичних відносин в транзитних державах, Україні зокрема, сьогодні стикаються із серйозними проблемами. Практика показує, що доводиться більшою мірою діяти винятково за обставинами та користуватися наявними ресурсами й можливостями. Саме така позиція і визначає сьогодні стратегію уряду України у впровадженні реформ. Такий висновок передбачає ряд прикладних, негайних кроків, що базуються саме на науковому вивченні та творчому застосуванні сучасного апробованого передового досвіду реформування системи інституційного устрою влади й політичних відносин в Україні:

1. Реалізувати децентралізацію і деконцентрацію системи інституційного устрою влади та управління на макро- та мікрорівнях. Це має супроводжуватися, насамперед, делегуванням повноважень від центральних інститутів та відомств влади до інститутів регіонального та місцевого самоврядування, із залученням саме професіоналів, наданні їм свободи для інноваційності і маневрування, створення якісно-необхідних послуг у цій сфері діяльності. Досвід закордонних країн (Великобританія, Канада, Фінляндія, Нідерланди, Ісландія, Польща тощо), свідчить, що це приведе до поступового, поетапного скорочення численності службовців, готовності до налагодження ефективних партнерських зв'язків з неурядовими організаціями, ство-

ренню ефективних коаліцій.

2. Реалізувати перегляд інституційної системи державної влади, тобто, саме пріоритету ролі міністерств та центральних відомств влади у тому, що стосується практики силового тиску в прийнятті й реалізації рішень, застосування санкцій з їх боку, підвищення й установлення вимог до якості управлінських послуг. У цьому зв'язку, важливо забезпечити можливість ефективного вивчення та використання міжнародного передового досвіду, отриманого в ході реформ.

3. Впроваджувати у владний інституційний процес принципу професійних якостей діяльності службовців, тобто, щоб прийняття на роботу в інститути державної влади, просування по службі, зміцнення відповідальності і дисципліни тощо, опиралися на чіткі лігітимні норми й принципи та міжнародні стандарти, їх лігітимного закріплення в діяльності влади на всіх рівнях, а не визначались фактором лише особистих зв'язків, кумівництва тощо, завдяки цьому довіра до сучасної влади в Україні поступово буде збільшуватись.

4. Необхідно швидкими темпами просуватися в плані впровадження контрактної системи, використання тестування службовців у сфері діяльності інститутів державної влади й управління. Мають бути створені й розширені можливості наймання держслужбовців саме на умовах контрактів з фіксованим строком перебування на посаді, діяльність яких повинна періодично піддаватися аналізу і ревізії для визначення ефективної інституційної структури й кращих механізмів їх функціонування.

5. У сфері державної влади й управління необхідно практикувати принцип оплати саме за результатами діяльності, де весь персонал повинен наймthemся, просуватися службовими сходами і базуватися саме на принципах: «оплати за результатом діяльності», «нетерпячого відношення до посередності» тощо.

6. З метою зміцнення орієнтації на результативність і відповідальність у сфері влади як на рівні центрального держапарату, так і в окремих місцевих державних органах варто негайно впроваджувати практику подання щорічних публічних звітів про результати їх діяльності, забезпечення більш високої прозорості. Тут рівень прозорості в цілому повинен зростати завдяки більш широкому доступу громадськості до даних про результати діяльності інститутів влади.

7. Ще одним важливим кроком у проведенні реформ основ інституційного устрою влади й політичних відносин є зміцнення системи стримань і противаг. Сюди варто включити розширення повноважень зовнішніх незалежних аудиторських відомств, що здійснюють контроль діяльності органів влади. Прикладом, може служити досвід підвищення ролі фінансового управління, що інспектує діяльність уряду Великобританії, його місцевих органів влади, що вивчається незалежним аудитором, підлягає його інспектуванню.

У цілому, аналіз реформування інституційного устрою державної влади й політичних відносин в Україні дозволяє стверджувати, що цей процес не належить до розряду винятково особливих явищ. Наявність проблем, що стоять сьогодні перед реформаторами України, актуалізує необхідність вивчення й творчого застосування сучасного передового досвіду, особливо тих країн, які стикались чи стикаються з подібними проблемами. Вивчення такого досвіду свідчить, що проведення реформ у інституційній сфері політичних відносин і влади держав транзитного характеру, України зокрема, необхідна своєрідна міжнародна "конвергенція", системний аналіз та реалізація емпірично накопиченого передового сучасного міжнародного досвіду з урахуванням використання специфічних національних реалій, що відповідно вимагає зовсім нового індитифікованого бачення, фактичної зміни практикуючих підходів.

Джерела та література

1. Соціологічне дослідження було проведено під керівництвом науково-дослідницького Центру соціологічних досліджень м. Севастополя студентами факультета «економіки і управління» ЧФ МДУ ім. М.В.Ломоносова. Науковий керівник - к. політич. наук, доцент Бунецький Л.Л. Час проведення - 01.03-25.04.2006р. Мета дослідження – визначення відношення населення м. Севастополя до реформ, що впроваджуються в Україні. Вибіркова сукупність респондентів – 250 чол., із яких: молодь – 34% (віком від 17 до 29 р.), люди середнього віку – 33% (від 35 до 55 р.), люди похилого віку (пенсіонери) - 33% (від 60 до 87р.).
2. Petrie, murray and Devid Webber. 2001."Review of Evidence on Broad Outcome of Public Sector Management Regime" (http: //www.treasury.govt.nz/workinpapers/ 2001/01- 6.asp). The Treasury/ Wellington.
3. Scott, Graham. 2001. Management in New Zealand: Lessons and Challenges (http://www.nzbr.org.nz/dokuments/publications-2001/pudlic management.pdf). Wellington: New Zealand Business Roundtable.
4. Secretariat, Treasury Board. 2001."Treasury Board Secretariat Organization". http://www.tbs-sct.gc.ca/wwa/strucdes e.html. Access Date: July 21, 2001.Last Update: March 8, 2001.
5. Dean, Alan. 2001. The Organization end Management of Executive . Departments. Washington, DC: National academy of Public Administration. dos Santos, Luiz Albtrto. Reforma Administrativa No Contexto Da Democracia. Brasilia: DIAP and Arko Advice Editorial