



УДК 342.9

DOI 10.32782/2523-4269-2023-84-10-18

Околот Максим Геннадійович,

аспірант

*(Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків)*ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6608-8100>

ЗАГАЛЬНІ ВИМОГИ ДО КАНДИДАТІВ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАД ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ПОРІВНЯННЯ ЗАКОНОДАВСТВА КИТАЮ ТА УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню загальних вимог, що висуваються до кандидатів на зайняття посад державної служби, у порівняльно-правовому аспекті законодавства України та Китайської Народної Республіки. У роботі проведено порівняльну характеристику систем державної служби розглянутих країн, що дало змогу зробити узагальнений висновок про абстрактне визначення вимог до кандидатів на зайняття посад державної служби в законодавстві обох країн та відсутність у переліках вимог практичного або професійного складника. Висловлено власні погляди на низку негативних та позитивних рис вимог до кандидатів на державну службу в Китайській Народній Республіці. Серед негативних характеристик наведено складність перевірки низки вимог, які висувають до кандидатів на державну службу в Китаї. Автором виокремлено низку позитивних рис загальних вимог для кандидатів на зайняття посад державної служби в законодавстві Китаю та запропоновано їх подальшу інтеграцію в українське законодавство. За результатами дослідження обґрунтовується необхідність посилення низки вимог до державних службовців з метою оновлення державної служби, прийняття на службу більш професійно придатних фахівців та пропонується запровадити зміни до чинного переліку вимог з метою професіоналізації державної служби шляхом закріплення спеціальної вищої освіти кандидатів.

Ключові слова: державна служба, державний службовець, вимоги до державних службовців, вступ на державну службу, кадровий менеджмент державної служби, порівняльно-правовий аналіз.

Постановка проблеми. Право на державну службу, а по суті, право брати участь у процедурі вступу на посади державної служби, обумовлюється відповідністю кандидатів низці загальних вимог, викладених у законодавстві, а також відсутністю підстав для застосування законодавчо визначених заборон для прийняття на державну службу. Ці загальні вимоги, викладені у формі переліку і закріплені профільним законом про державну службу, становлять первинний бар'єр для вступу на державну службу і є вимогами до громадянства, віку, освіти й вільного володіння державною мовою. Проте на сьогодні є певні проблеми у визначенні ефективності та практичності зазначених вимог, а також закріпленні механізмів перевірки відповідності кандидатів загальним вимогам, дотримання яких можна знайти в законодавстві інших держав, зокрема Китайської Народної Республіки, та врахувати в національних правових актах під час реформування й удосконалення інституту державної служби.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику загальних вимог до кандидатів на зайняття посад державної служби досліджували такі вчені, як Л. Ф. Куліна [1], О. О. Пунда [2], М. І. Цуркан [3], А. О. Чаркіна [4] та ін. Зокрема, Л. Ф. Куліна виступала проти закріплення вимоги щодо громадянства з огляду на суперечливе її сприйняття за кордоном, із чим також погоджувався О. О. Пунда, хоч і щодо посад, пов'язаних з державною безпекою. М. І. Цуркан вивчав питання закріплення реалізації права на державну службу в попередніх редакціях Закону України «Про державну службу», а А. О. Чаркіна досліджувала загальні вимоги

до кандидатів на посади держслужби з огляду на проблеми найму підхожих кандидатів. А втім, поза увагою вчених залишився порівняльно-правовий аспект підходів до формулювання загальних вимог для кандидатів на посади державної служби з метою виокремлення позитивного досвіду інших країн, зокрема Китайської народної республіки

Мета статті – дослідити загальні вимоги до кандидатів на зайняття посад державної служби за законодавством України та Китайської Народної Республіки, здійснити порівняльний аналіз, визначити їх спільні та відмінні риси і врахувати зарубіжний досвід з метою закріплення ефективної системи вимог, які відповідають практичним потребам державної служби й забезпечують прийняття на державну службу професійних кадрів.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи виклики, з якими державна служба України сьогодні стикається щодня, зокрема, проблеми з наповненням державної служби та кадровим менеджментом, актуальним є вивчення різних аспектів вступу на державну службу, наприклад, загальних вимог до кандидатів, що більшою мірою визначає, хто саме може брати участь у конкурсі на державну службу. Оскільки цілком слушним способом пошуку рішень є звернення до зарубіжного досвіду, пропонується розглянути досвід Китайської Народної Республіки (далі – КНР), як країни з розвинутою та давньою системою державної служби.

Вивчаючи витoki права на державну службу, можна зауважити, що це право посідає особливе місце як в адміністративному, так і в конституційному правовому регулюванні. Зв'язок із конституційним правом полягає

в тому, що право на державну службу безпосередньо походить з права на працю, а також із низки інших основоположних прав, наприклад, права на рівний доступ до державної служби [3, с. 20; 5, с. 153]. Зрозуміло, що з огляду на характер цього права, воно не є абсолютним. В адміністративному праві, яке регулює, зокрема, державне управління й публічне адміністрування, право на державну службу також посідає важливе місце, оскільки забезпечує реалізацію державними органами своїх функцій шляхом прийняття на посади службовців, на яких покладається безпосереднє виконання завдань та функцій держави.

Право на державну службу містить перелік загальних вимог до кандидатів на посади державної служби. Зазначені вимоги також називаються бар'єрами, оскільки є первинними вимогами, яким має відповідати особа для реалізації свого права на доступ до державної служби, і становлять певні обмеження щодо рівного доступу громадян до державної служби. Закріплюючи такі вимоги в законодавстві, дуже важливо знайти баланс між забезпеченням можливості широкому колу осіб працювати на державній службі й професіоналізмом кандидатів на посади.

В Україні закріплення цих вимог здійснюється в ст. 19 Закону України «Про державну службу» (далі – Закон України) [6]. У ч. 1 зазначеної статті наводиться перелік вимог до кандидатів: громадянство України, повноліття, вільне володіння державною мовою та відповідний рівень освіти. Розглянемо ці вимоги та наведемо стосовно них окремі власні міркування.

Першою вимогою, яка висувається до кандидатів на зайняття посад державної служби, є громадянство України. Законом України «Про громадянство України» громадянство визначається як правовий зв'язок фізичної особи і України, що проявляється у їх взаємних правах та обов'язках [7]. До громадян України цим Законом у ч. 1 ст. 3 віднесено всіх громадян колишнього СРСР, які на момент 24.10.1991 постійно проживали в Україні; усіх осіб, хто на момент набрання чинності цим законом проживав на території України без громадянства інших держав; осіб, які прибули до України після 13.11.1991 і яким у паспорті органами внутрішніх справ України був внесений запис «громадянин України» та їхніх дітей; усіх інших, хто набув громадянство України, відповідно до законів та міжнародних договорів. Дотримання зазначеної вимоги перевіряється шляхом подання копії документа, що посвідчує особу та підтверджує громадянство, зокрема, таким документом є паспорт громадянина України.

Зазначена вимога, на нашу думку, є слушною, адже для служіння інтересам держави і для виконання її функцій та завдань державні службовці мають бути її громадянами, тобто слідувати вітчизняним інтересам і не мати прихованих мотивів. Саме на громадян України покладається виконання завдань держави. Водночас ця вимога до кандидатів не вважається науковцями серйозним бар'єром та виконується автоматично, адже особа набуває громадянства України з народження [9, с. 55].

Водночас позиція стосовно громадянства як вимоги до кандидатів знаходить негативну оцінку за кордоном і не сприймається як необхідна й обов'язкова. Спостерігається також подвійне ставлення до закріплення обов'язковості громадянства в Європейському Союзі: незважаючи на загальну критику такого підходу, більшість країн Європейського Союзу закріплюють цю вимогу [4, с. 111].

У вітчизняній науці також існує думка про суперечливість такої вимоги з положеннями щодо рівного вступу на державну службу і відповідному конституційному принципу [1, с. 224]. На нашу думку, це твердження є спірним, оскільки, по-перше, державна служба як виконання завдань і функцій держави вимагає обізнаності в державних справах та локальних проблемах, а по-друге, право рівного вступу на державну службу стосується саме громадян України і не стосується іноземців або осіб без громадянства.

Щодо закріплення такої вимоги, як громадянство України, є опоненти, які наголошують на необхідності забезпечити можливості осіб без громадянства та іноземних громадян вступати на державну службу, хоча при цьому й зауважується на посадах, пов'язаних з державною безпекою або державною таємницею [2, с. 298]. Ми вважаємо, що це зайве, оскільки, як наголошувалося вище, право на доступ до державної служби, виконання завдань і функцій держави є правом виключно громадян України з огляду на наявність у них особливого правового зв'язку з державою. Саме громадянам України належить влада в державі, тому логічно, що тільки їм буде надана можливість рівного доступу до державної служби. В іноземних громадян можуть бути власні інтереси, які суперечать інтересам України, або може не бути чіткого розуміння локальних проблем. Відповідно, вважаємо закріплення обов'язковості громадянства України в кандидатів цілком обґрунтованим.

Наступною вимогою розглянемо відповідний рівень вищої освіти. Законом України «Про вищу освіту» вища освіта визначається як сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти [10]. На підтвердження зазначеної вимоги кандидати подають копії документів про освіту до державного органу, де проводиться конкурс.

Законом України в ч. 1 ст. 19 зазначена вимога встановлена без розрізнення за професійним спрямуванням, але визначається рівень вищої освіти: не нижче магістра для посад категорії «А» та не нижче бакалавра для посад «Б» та «В». Таке розрізнення є позитивною практикою, оскільки в попередніх редакціях Закону України (1993, 2011 років) йшлося лише про відповідну освіту й професійну підготовку.

Ефективність державної служби в реалізації завдань і функцій держави залежить від якнайкращої підготовки державних службовців на етапі здобуття вищої освіти, що зумовлює важливість встановлення цієї вимоги. На нашу думку, актуальність вищої освіти проявляється в практичних навичках, розвинутих під час навчання і яких достатньо для виконання обов'язків за конкретною посадою. До того ж просто наявність вищої освіти не означає ефективність роботи державних службовців. На наш погляд, що підтримується деякими науковцями, необхідними слід визначати професійне навчання та освіту [11, с. 122]. Вважається, що тільки професійна освіта сприятиме належному компетентісному рівню державних службовців [12, с. 733].

Досягнення спеціалізованої вищої освіти як вимоги до державних службовців можливе шляхом внесення змін до законодавства, якими буде закріплена обов'язковість відповідності напряму вищої освіти посадовим обов'язкам. Складність внесення зазначених змін стосовно цієї вимоги визначається низкою перешкод, наприклад, низкими рейтингами серед абітурієнтів ви-

щих навчальних закладів, де викладається та чи та спеціальність; низькою кількістю бюджетних місць або неможливістю здобувати дві вищі освіти за бюджетні кошти, скороченням годин для окремих спеціальностей та кафедр тощо. Усі ці чинники роблять окремі спеціальності, у яких є потреба на державній службі, не дуже перспективними в очах абітурієнтів. Проте попри вищевказані труднощі дехто з науковців все одно наповняє на закріпленні спеціалізованої освіти [13, с. 171].

На нашу думку, проблематику встановлення спеціалізованої освіти для наповнення державної служби висококваліфікованими кадрами розв'язати не так просто. З одного боку, обов'язкове врахування при вступі на службу завершення кандидатом конкретної освітньої програми сприятиме добору до державного органу осіб, які мають релевантну спеціалізацію. Ще одним варіантом розв'язання цієї проблеми може бути утворення переліку закладів вищої освіти (наукових установ), випускники яких мають переваги при вступі на державну службу. З іншого боку, це створюватиме необґрунтований випадок позитивної дискримінації, яка недопустима при вступі на державну службу і яка полягатиме в наданні певним кандидатам на державні посади пільг лише на основі факту завершення певного навчального закладу.

Професійна освіта майбутніх службовців є бажаною для розвитку державної служби, але її законодавче закріплення як вимоги (яка може перетворитися на свого роду ценз) може тимчасово зменшити і без того слабкий потік кандидатів на державну службу. У такому разі варто або вдатися до практики пілотних регіональних програм (запровадити спеціалізовану освіту як загальну вимогу в певній сфері на певний час), або внести зміни до Закону України, вказавши «та яким присвоєно рівень вищої освіти за визначеною суб'єктом призначення спеціальністю не нижче...». Шляхом закріплення обов'язкової вимоги щодо спеціалізованої вищої освіти кандидатів, на нашу думку, вдасться підвищити рівень професіоналізму на державній службі.

Варто зауважити, втім, що частково в Україні ця вимога вже застосовується: деякі вакансії державної служби містять вимоги стосовно напрямів освіти, користуючись закріпленням чинним законодавством відповідним дискреційним повноваженням органу призначення. Проте це не забезпечує дотримання спеціалізованої освіти в кандидатів, оскільки не є універсальним і загальноприйнятим, адже лише певна частина конкурсів містять таку вимогу. Це призводить до того, що в певних випадках для участі в конкурсі на посади державної служби вимагається спеціалізована освіта, а в інших випадках, іноді на ту ж саму посаду, – така освіта не вимагається.

Додатково деякі види державної служби особливого характеру можуть мати інші вимоги щодо освіти, наприклад, для призначення на посади молодшого складу поліції відповідно до ч. 1 ст. 49 Закону України «Про національну поліцію» вища освіта не вимагається взагалі, достатньо отримати повну загальну середню освіту [14]. Такий рівень освіти актуальний лише для найнижчих посад поліцейських і є прикладом зниження вимоги стосовно рівня освіти.

Наше бачення подолання проблеми відсутності в багатьох державних службовців відповідній посаді спеціальної освіти полягає в обов'язковому закріпленні спеціалізованої освіти як загальної вимоги до кандидатів на державну службу з урахуванням вищезазначених ризиків такого рішення. Навіть якщо кількість кандидатів

на державну службу тимчасово зменшиться як наслідок запровадження цих змін, результатом буде підвищення загальної ефективності роботи державних службовців.

Наступною вимогою до кандидатів на державну службу є віковий критерій, який полягає в досягненні особою повноліття. Повноліття визначається в законодавстві України, зокрема в Цивільному кодексі України, як досягнення вісімнадцяти років, і деякими вченими пов'язується з настанням адміністративної правоздатності [15]. Проте варто зауважити, що в адміністративному праві встановлюється різний вік для обумовлення можливості вступу в ті чи ті адміністративно-правові відносини, і для цілей вступу на державну службу таким віком вважається саме 18 років.

Цей критерій пов'язується зі здатністю особи користуватися своїми правами та виконувати обов'язки лише з настанням повної дієздатності [16, с. 56]. Також повноліття стосується насамперед психологічного розвитку особи, її здатності управляти своїми діями. Дехто може зауважити на те, що особа може бути цілком свідомою й до вісімнадцяти років, й існують поодинокі випадки отримання вищої освіти неповнолітніми громадянами. Але, на нашу думку, можливість реалізації особою, що не досягла повноліття, права на державну службу мінімальна навіть з психологічних причин та особливостей віку. У чинній редакції Закону України зазначено, що кандидатом має бути саме повнолітня особа, але насправді мається на увазі вік дещо вищий від 18 років, що пояснюється необхідністю здобути вищу освіту відповідного рівня.

Ми підтримуємо думку про те, що в Україні вимоги щодо віку та вищої освіти є загалом обґрунтованими та розумними вимогами, які не становлять високі бар'єри для громадян. Звичайно, вимогу щодо повноліття не обов'язково закріплювати на законодавчому рівні, адже в абсолютній більшості ситуацій особа здобуває необхідний рівень вищої освіти не раніше 19–20 років, але встановлення чітких обмежень є позитивною ознакою юридичної техніки.

Останньою вимогою до кандидатів є вільне володіння державною мовою. Рівень вільного володіння не диференціюється залежно від посад і є обов'язковим для всіх видів державної служби [18, с. 52]. Сенс встановлення цієї вимоги багатьом здається незначним, оскільки презюмується, що всі громадяни України знають українську мову на достатньому рівні. Проте слід зауважити, що саме «вільне володіння» наявне не у всіх кандидатів. Вільне володіння визначається Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» в ч. 3 ст. 7 і підтверджується рівнем C1 або C2, які системою CEFR передбачені для вільного розуміння особою майже будь-яких тем, викладення інформації аргументовано, у логічній і послідовній формі, розуміння і передавання будь-яких відтінків смислу [19]. Відповідно, вимагається високий рівень володіння державною мовою, який передбачатиме складання документів із використанням складних термінів.

Порядок підтвердження вільного володіння державною мовою змінювався із часом. З початку закріплення цієї вимоги видавалися посвідчення за результатами атестації, здійснюваної атестаційними комісіями при уповноважених закладах вищої освіти. Ці посвідчення, фактично, видавалися за результатами проходження відповідної навчальної дисципліни під час здобуття вищої освіти, що, очевидно, не гарантувало вільного володіння українською [17, с. 193]. Згодом Порядок атеста-

ції осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою у 2019 році було скасовано, що призвело до утворення законодавчого вакууму [20, с. 241–242].

Відтепер, як зазначено в п. 5 ч. 1 ст. 25 Закону України, рівень володіння підтверджується вже не посвідченням, а Державним сертифікатом про рівень володіння державною мовою. Рівні володіння українською мовою встановлюються Національною комісією зі стандартів державної мови з урахуванням рекомендацій CEFR.

Раніше перевірка вільного володіння державною мовою полягала або в наданні копій документів про освіту, які свідчили про успішне складання дисципліни «Українська мова» або «Українська мова за фаховим спрямуванням», або в складанні іспиту в закладі вищої освіти, що внесено до переліку уповноважених закладів вищої освіти. Сьогодні перевірка дотримання цієї вимоги здійснюється шляхом проведення іспиту, що має письмову та усну частину, через анонімне тестування, організоване Національною комісією зі стандартів державної мови. На підставі результатів іспиту особі видається Державний сертифікат. Результати такого тестування оброблюються відносно швидко і стають доступними значно раніше встановленого законодавством терміну, що становить не пізніше 15 календарних днів від дати складання іспиту. Позитивною рисою є значно знижений рівень корупції під час отримання документа, що посвідчує вільне володіння. Іншою перевагою є, наприклад, безстроковість сертифікатів. На нашу думку, це позитивний момент, який, утім, дещо нівелюється історією частих змін до законодавства у сфері отримання документів про вільне володіння державною мовою. Отже, чинні Державні сертифікати вважаються безстроковими, поки не буде внесено інших змін до законодавства, як це відбулося з посвідченнями (теж свого часу безстроковими).

Наявні й негативні риси. На нашу думку, незважаючи на спрямування сучасного порядку на усунення суб'єктивного впливу на результати іспиту, такий вплив все одно може мати місце. Зокрема, корупційні ризики в діяльності Національної комісії зі стандартів державної мови визначено в Додатку 1 до Звіту за результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності Національної комісії зі стандартів державної мови на 2021–2023 роки [21]. За результатами оцінки визначено 13 корупційних ризиків, які в частині основної діяльності стосуються можливості отримання посадовою особою (екзаменатором) неправомірної вигоди під час здійснення нагляду за проведенням іспиту або під час перевірки усної частини іспиту, а також внесення недостовірних відомостей до Реєстру державних сертифікатів про рівень володіння державною мовою. Чинниками корупційного ризику названо неврегульованість процедури здійснення нагляду за перебігом іспиту, перевірки усної частини і порядку дій при внесенні відомостей до вищезгаданого Реєстру.

Слід додати, що на сьогодні, незважаючи на правовий режим воєнного стану, Національна комісія зі стандартів державної мови продовжує працювати, але перевірка рівня володіння кандидатом державною мовою не проводиться. Це означає, що на час дії воєнного стану кандидати не подають документи на підтвердження рівня вільного володіння державною мовою під час вступу на державну службу, який відбувається за спрощеною процедурою.

Що стосується КНР, то загальні вимоги до державних службовців викладені в Законі КНР «Про держав-

них службовців» (далі – Закон КНР) поряд з їх уточненням, викладеним у Правилах прийому державних службовців (далі – Правила), які стосуються кандидатів на некерівні посади. Оскільки в КНР є подвійна система вступу на державну службу на основі некерівних та керівних посад, загальними є саме вимоги до кандидатів на некерівні посади.

Закріплюючи вимоги, у КНР право на державну службу передбачає інший підхід ніж в Україні, оскільки вимоги є численними і відкритими для тлумачення, що ускладнює їх розуміння. Перелік загальних вимог встановлюється в ст. 13 Закону КНР: це громадянство КНР, досягнення 18-річного віку, слідування Конституції КНР, підтримка лідерства Комуністичної партії Китаю і соціалістичної системи, висока моральність і політична якість, фізична й психологічна можливість виконання посадових обов'язків, відповідна посадовим обов'язкам освіта та інші вимоги, встановлені законом [22].

Що стосується громадянства КНР, то така вимога є універсальною, як видається, для всіх державних службовців, що збігається з регулюванням цієї вимоги в Україні. У ст. 4 Закону КНР «Про громадянство КНР» визначено, що громадянами КНР є особи, народжені в КНР, хоча б один з батьків яких є громадянином КНР [23]. У ст. 5, 6 вказано, що якщо хоча б один з батьків є громадянином КНР, а особа була народжена в іншій країні, то вона набуває громадянства КНР, а також якщо громадянство батьків невідоме, але відсутні (апатриди), а особа народилася в КНР. Але якщо хоча б один з батьків є громадянином КНР і постійно проживає за кордоном, то особа народжена за кордоном не матиме громадянства КНР.

Так встановлюється доволі складна система набуття громадянства КНР від народження, яка зводиться до того, що народжена в КНР особа в будь-якому разі матиме громадянство КНР, а при народженні за кордоном значення мають дві обставини: громадянство батьків та місце їх постійного проживання. Можна бути громадянином КНР і не від народження – маючи близьких родичів у КНР, постійне місце проживання в країні або інші законні підстави. Слід зауважити, що вимога громадянства для кандидатів на державну службу закріплена і в інших країнах Азії.

Вимога щодо віку кандидатів на посади державної служби в КНР теж, на перший погляд, схожа на українську – це досягнення 18 років. Її встановлено, враховуючи психологічні чинники, які обумовлюють набуття особою повноліття саме з 18-річного віку. Проте особливості китайської моделі державної служби полягає в тому, що хоч у Законі КНР відсутній максимальний вік державного службовця, такий встановлюється Правилами, де в п. 2 ст. 18 зазначено, що кандидати мають бути старші за 18 років, але молодші за 35 років [24].

Частково наявність верхньої межі віку кандидатів можна пояснити бажанням створити молоду, соціально активну й обізнану в цифрову епоху державну службу, яка, слідує словам Сі Цзіньпіна, має буди побудована на основі висококваліфікованих молодих кадрів, які мають здатність до інформатизації, постійно покращують навички володіння інтернет-технологіями, відповідають сучасним стандартам та прагнуть справно нести соціалізм з китайською специфікою в нову епоху [25, с. 112–113].

Іншим аргументом на користь зазначеного підходу є подолання численних ситуацій, коли відмовляють у працевлаштуванні молодим особам які, на думку стар-

ших співробітників, ще недостатньо досвідчені й надто молоді. Особливо це стосується молодих жінок через побоювання відпускати їх у декретну відпустку, що тягне за собою необхідність проведення конкурсу для добору на посаду й виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. У таких дискримінаційних ситуаціях вимога щодо низького максимального віку кандидатів робить привабливою державну службу для молоді, яка розуміє, що має реальний шанс працевлаштування, яким треба встигнути скористатися якомога скоріше.

Тим не менш, на нашу думку, у цього підходу є очевидні недоліки. Найбільшим з них є вікова дискримінація, яка відбувається стосовно кваліфікованих фахівців, старших за 35 років. Враховуючи, що для вступу на керівні посади, які більше підходять досвідченим спеціалістам, необхідним є стаж роботи на державній службі, зокрема на некерівних посадах, на які не можна потрапити після 35 років, виходить, що працівникам приватного сектору, незважаючи на їхній досвід, відмовляють у реалізації права на участь в управлінні державними справами саме з огляду на віковий критерій, який у цьому разі розглядається як негативне явище.

Це є проявом боротьби публічного інтересу держави з відповідними правами громадян – держава зацікавлена в омолодженні державної служби, а частина потенційних кандидатів на зайняття посад державної служби зацікавлені тому, щоб мати «запасну» можливість легко отримати посаду державної служби й працювати там після виходу на пенсію. Інша частина громадян уважає доцільним розширення переліку осіб, які можуть вступати на державну службу, для полегшення своєї майбутньої кар'єри.

У КНР свого часу лунали заклики до встановлення граничного віку перебування на державній службі, які мають бути різними для різних рівнів державної служби й передбачати автоматичне звільнення працівника після досягнення ним певного віку [26, с. 8]. Слід визнати, що таке рішення теж є дискримінаційним, оскільки суперечить принципу безстроковості призначення й сприяє виникненню ситуацій звільнення громадян після досягнення ними певного віку, що змушує державні органи шукати їм заміну, що гальмує роботу державного органу. Проте сьогодні державна служба КНР не містить обмежень щодо граничного віку для перебування на державній службі, а єдине обмеження стосується лише приймання на некерівні посади.

В Україні граничний вік перебування на державній службі наявний доволі довгий час, але згодом був замінений на строкове призначення осіб, які досягли 65-річного віку, із продовженням строку їх працевлаштування щороку, але не більш як до досягнення державним службовцем 70-річного віку, відповідно до ч. 4 ст. 83 Закону України. На нашу думку, недоцільним є встановлення низького граничного віку для прийому на державну службу, оскільки це обмежить потік потрібних кадрів і звузить перелік кандидатів на посади.

Наступною вимогою є слідування (або підтримання) Конституції КНР, а також підтримка лідерства Комуністичної партії Китаю і соціалістичної системи. З одного боку, очевидним є те, що від усіх громадян вимагають слідування нормам Конституції. Проте жодна з норм Конституції КНР не становить конкретної вимоги для кандидатів на державну службу. Відповідно, виникає непорозуміння стосовно того, що саме мається на увазі під слідуванням Конституції, і виникає закономірне питання: як підтверджується або спростовується відпо-

відність кандидата цьому обов'язку і який сенс вкладається в «слідування Конституції КНР»?

Китайські дослідники вказують на те, що майже кожна з наукових робіт, присвячених державній службі, повністю оминає це питання [27, с. 80–81]. Можна зробити висновок, що така вимога стосується конституційної присяги, яку складають усі державні службовці при прийнятті на посаду [27, с. 81]. Але тоді незрозумілою є сутність вимоги: вона полягає в згоді кандидата зі складанням присяги чи містить щось ще?

На нашу думку, така вимога є комплексною й стосується, по-перше, відсутності проявів порушення закону, зокрема фактів притягнення особи до відповідальності. Це узгоджується з однією із заборон для кандидатів на державну службу, яка полягає в призначенні особи покарання за злочин. Дійсно, навряд чи особа, яку притягали до відповідальності, слідує Конституції. По-друге, така вимога стосується необхідності складення конституційної присяги, що відбувається після ухвалення рішення про призначення особи на посаду. На нашу думку, у першому аспекті вимога про непритягнення до адміністративної або кримінальної відповідальності була б доречною для очищення державної служби від корупційних елементів. Проте з іншого боку, враховуючи, що в Україні щодо особи, судимість якої погашена або знята в установленому законом порядку, визнається такою, що не має судимості, є неможливим обмеження її права на доступ до державної служби після відбуття покарання.

Що стосується аспекту підтримки лідерства (керівництва) Комуністичної партії Китаю та соціалістичної системи, то це означає підтримку кандидатом політики панівної політичної партії. Цей складник вимоги можна легко перевірити: те, чи не перебуває особа в списках неблагонадійних осіб (як за соціальним рейтингом, так і з огляду на дисидентські настрої), є інформацією, доступною для держави. На нашу думку, така вимога є неможливою в демократичному суспільстві, але в КНР вона є підтримуваною, оскільки більшість громадян, які виявляють бажання працювати державними службовцями, і є членами Комуністичної партії Китаю, а також не критикують так владу.

Висока моральність і політичні якості, до яких можна додати фізичну й психологічну здатність до виконання обов'язків за посадою, є комплексними вимогами. Власне висока моральність як вимога китайського законодавства бере свій початок як суто філософська категорія в працях відомого філософа Конфуція, який стверджував, що на державні посади слід висувати людей високоморальних, «благородних мужів» [28, с. 35]. Це не означало освітнього цензу, а лише запроваджувало асоціацію державних службовців з високоосвіченими людьми, які мали такі чесноти: бути щедрим, але не марнотратним; змушувати людей працювати, але не викликати скарг; бути амбітним, але не жадібним; бути повним величності, але не мати зверхності; вражати, але не викликати страху.

Згодом моральні вимоги до державних службовців були предметом численних трансформацій по мірі змін уявлень про моральність, етичність та інші подібні категорії. На сьогодні законодавчого визначення цієї вимоги, що є традиційним для китайського законодавства, не існує, але можна зробити висновок про те, що на увазі мається бездоганна репутація, слідування етичним нормам, повага до традицій та загалом ввічливість у поведінці з людьми. Так, ця вимога, незважаючи на суттєвий рівень абстракції, закріплює цілком звичайні на-

вички, не пов'язані з професійними, тобто, «soft skills». Ці вимоги перевіряють шляхом проведення співбесіди під час вступу на державну службу.

В Україні етичність державних службовців не є вимогою до кандидатів, хоча з моменту прийняття на посаду вони мають слідувати закріпленню в законодавстві етичним вимогам. Моральні якості визначаються для службовців державної служби особливого характеру, наприклад, Законом України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» в ч. 3 ст. 14, але критерії визначення таких навичок відсутні в законодавстві обох держав [29]. На нашу думку, закріплення моральних навичок з огляду на складність їх перевірки та суб'єктивну природу самих таких вимог є недоречним у державній службі, у зв'язку з чим пропонується прибрати такі вимоги для кандидатів на державну службу особливого характеру.

Що стосується інших компонентів цієї вимоги, то їх набагато простіше визначити. Політична якість тісно пов'язана з вимогою щодо підтримки соціалістичного режиму й політики панівної партії КНР і більшою мірою стосується посад в органах Комуністичної партії КНР. Фізична й психологічна здатність виконувати посадові обов'язки стосується нормального стану здоров'я кандидата, зокрема й психічного, який підлягає обов'язковій перевірці на відповідному етапі конкурсної процедури. Такі вимоги визначаються з урахуванням специфіки посади.

Остання вимога, освіта, а також її необхідний рівень, не зазначаються в Законі КНР. У п. 6 ст. 13 Закону КНР йдеться лише про рівень навичок, необхідний для виконання посадових обов'язків. Отже, не відбувається градація рівнів вищої освіти залежно від категорії посад державної служби, як в українському законодавстві. Це дає підстави стверджувати, що формально Закон КНР взагалі не вимагає вищої освіти від кандидатів. Але тут слід урахувати положення підзаконних нормативно-правових актів, зокрема, Правил, відповідно до п. 7 ст. 18 яких кандидат на державну службу зобов'язаний мати вищу освіту, а конкретний її рівень затверджується суб'єктом призначення. Більш специфічні освітні вимоги закріплені в інших законах, наприклад, для суддів і прокурорів встановлено необхідність мати юридичну освіту рівня не нижче бакалавра або неюри-

дичну освіту рівня не нижче бакалавра з глибоким знанням юриспруденції.

На нашу думку, враховуючи, що некерівні посади державної служби в КНР відповідають посадам категорії «В» в Україні, можна говорити про підсилення цієї вимоги в КНР, адже на розсуд суб'єкта призначення можливим є встановлення обов'язковості для кандидата вищої освіти рівня магістра, тоді як в Україні спеціальні вимоги для державних службовців говорять лише про освіту рівня бакалавра для зазначеної категорії посад. Ми вважаємо, що вищий рівень освіти не значно вплине на кількість потенційних кандидатів, водночас значно підвищуючи рівень їх підготовки.

Висновки. Право на державну службу передбачає відповідність кандидата загальним вимогам і відсутність підстав для застосування законодавчо встановлених заборон. Загальні вимоги є первісним бар'єром для вступу на державну службу і з метою залучення якомога більшої кількості кандидатів для участі в конкурсі на державну службу характеризуються високим рівнем абстракції. Загальні вимоги в Україні передбачають громадянство, досягнення повноліття, вищу освіту і вільне володіння державною мовою; а у КНР — вищу освіту, повноліття, громадянство, слідування Конституції КНР і підтримку панівної партії й соціалістичного режиму, а також високу моральність, політичну якість, фізичну й психологічну здатність до виконання обов'язків.

Уважаємо, що аналіз законодавства КНР щодо визначення вимог до кандидатів на посади державної служби дає змогу виокремити низку позитивних рис, які можна інтегрувати в українське законодавство. Зокрема, позитивною рисою вважаємо надання можливості державним органам на власний розсуд встановлювати вимогу до рівня освіти кандидата на некерівні посади, що збільшуватиме потенціал прийнятих на роботу кадрів. Також для покращення професіоналізму кадрів висловлено пропозиції стосовно закріплення спеціалізованої вищої освіти як загальної вимоги до кандидатів. Окремо висловлено погляд на недоцільність запровадження вимог морального характеру, а також граничного віку для прийому на державну службу.

Пропонується здійснювати подальші дослідження кожної з розглянутих вимог з метою покращення юридичної техніки та забезпечення якомога вищої ефективності набраних кадрів.

Список використаних джерел

1. Купіна Л. Ф. Ефективність норм трудового права України : дис. ... докт. юрид. наук. Київ, 2021. 471 с.
2. Пунда О. О. Адміністративно-правове регулювання забезпечення здійснення особистих немайнових прав : дис. ... докт. юрид. наук. Ірпінь, 2018. 449 с.
3. Цуркан М. І. Правове регулювання публічної служби в Україні. Особливості судового розгляду спорів : монографія. Харків : Право, 2010. 216 с.
4. Чаркіна А. О. Адаптація державної служби України до вимог ЄС: нормативно-правовий вимір : дис. ... канд. наук з державного управління. Дніпро, 2018. 225 с.
5. Костюк В., Яцкевич І. Конституційне право на державну службу через призму новітнього законодавства: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2017. № 3 (27). С. 151–159.
6. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4, Ст. 43.
7. Про громадянство України : Закон України від 18.01.2001 № 2235-III. *Відомості Верховної Ради України*. 30.03.2001. № 13. С. 65.
8. Фаєр Ю. Г. Втрата права на державну службу або його обмеження як підстава припинення державної служби. *Держава та регіони*. 2014. № 4 (46). С. 47–53.
9. Воронянський О. В., Кулішенко Т. Ю., Скубій І. В. Політологія : підручник. Харків : ХНТУСГ імені Петра Василенка, 2017. 180 с.
10. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37–38, стор. 2716, стаття 2004.
11. Баранова Ліна Олександрівна. Кадрове забезпечення державної служби: проблеми та перспективи реформування. *Правові засади діяльності правоохоронних органів: VII Міжнародна науково-практична конференція*, (м. Харків, 10–11.12.2020). Харків, 2020. С. 120–122.

12. Чернявська Л. І. Деякі аспекти впливу соціальних факторів на професійний розвиток державних службовців України. *Правові, управлінські та економічні аспекти трансформації сучасного громадянського суспільства*. Ч. 1. 2016. С. 731–733.
13. Коробенко С. В. Адміністративно-юрисдикційні провадження в діяльності митних органів : дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2021. 224 с.
14. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63, стор. 33, ст. 2075, код акта 78051/2015.
15. Цивільний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40, стаття 356.
16. Дегтяр О. А. Державна служба: конспект лекцій для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. 128 с.
17. Негара Р. В. Конкурс у державній службі: теорія, правове регулювання, практика : дис. ... докт. філософії. Одеса, 2021. 300 с.
18. Державна служба в Україні: соціально-правовий та організаційний аспекти: навч. посіб. / Ю. П. Сурмін, Т. В. Мотренко, Р. А. Науменко та ін. Київ : НАДУ, 2011. 204 с.
19. Про забезпечення функціонування української мови як державної : Закон України. *Офіційний вісник України*. 2019. № 41, стор. 9, ст. 1422, код акта 94526/2019.
20. Негара Р. В. Підтвердження рівня володіння державною мовою під час вступу на державну службу; генеза та сучасний стан. *Юридичний науковий електронний журнал*. Вип. № 8, 2021. С. 240–245.
21. Додаток 1 до Звіту за результатами оцінки корупційних ризиків у діяльності Національної комісії зі стандартів державної мови на 2021–2023 роки. URL: <https://mova.gov.ua/diyalnist-i-proyekt/protidiya-ta-zapobigannya-korupciyi/antikorupciyna-programa>
22. 中华人民共和国公务员法。 27.04.2005. (Неоф. переклад: Про державних службовців : Закон Китайської Народної Республіки від 27.04.2005). URL: http://www.gov.cn/guowuyuan/2018-12/30/content_5353490.htm
23. 中华人民共和国国籍法。1980年9月10日。 (Неоф. переклад: Про громадянство Китайської Народної Республіки: Закон Китайської Народної Республіки від 10.09.1980). URL: <https://www.nia.gov.cn/n741440/n741547/c1013967/content.html>
24. 公务员录用规定。06.11.2007。 (Неоф. переклад: Правила прийому державних службовців від 06.11.2007). URL: http://www.scs.gov.cn/zcfg/202001/t20200108_16198.html
25. 兰庆庆, 金莹。新中国干部队伍建设70年: 发展轨迹与制度创新. *Journal of Southwest University of Political Science & Law*. 2019年10月, 第21卷, 第5期. 106-116页. (Неоф. переклад: Лань Цінцін, Цзін Ін. 70 років побудови кадрового складу Китаю: шлях розвитку й інституційні інновації. *Журнал Південно-західного університету політичних наук і права*. Вип. 21, № 5, жовтень 2019 р. С. 106–116).
26. 秦光荣。从中国科举制度和西方文官制度。看如何实现干部能上能下。云南大学学报 (社会科学版)。第一期第二期。22.08.2002。 (Неоф. переклад: Цінь Гуанжун. Від системи китайського імператорського іспиту до західної системи державної служби. Реалізація здатності кадрів до зайняття високих і низьких посад. *Журнал Юннаньського університету* (серія: соціальні науки). Вип. 1, № 2, 22.08.2022. С. 3–9).
27. 邢斌文。“忠于中华人民共和国宪法”的法理解读与规范分析。北大法律评论。2019.第20卷 第2号。79–97页. (Неоф. переклад: Сін Бінвень. Юридичний аналіз і інтерпретація значення присяги «Бути вірним Конституції Китайської Народної Республіки». *Огляд права Пекінського університету*. Вип. 20, № 2, 2019. С. 79–97).
28. Горлач М. І., Кремень В. Г. Політологія: наука про політику : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 840 с.
29. Про Державну кримінально-виконавчу службу : Закон України від 23.06.2005 № 2713-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 30, стор. 1214, стаття 409.

References

1. Kupina, L.F. (2021). Efektivnyst norm trudovoho prava Ukrainy [Efficiency of Ukrainian labour law norms]. *Doctor's thesis*. Kyiv. 471 s. [in Ukrainian].
2. Punda, O.O. (2018). Administratyvno-pravove zabezpechennia zdiisnennia osobystykh nemainovykh prav [Administrative and legal regulation of ensuring the exercise of individual non-property rights]. *Doctor's thesis*. Irpin. 449 s. [in Ukrainian].
3. Tsurkan, M.I. (2010). *Pravove rehulivannia publichnoi sluzhby v Ukraini. Osoblyvosti sudovoho rozhlady sporiv [Legal regulation of public service in Ukraine. Peculiarities of judicial review of disputes]*. Kharkiv: Pravo. 216 s. [in Ukrainian].
4. Charkina, A.O. (2018). Adaptatsiia derzhavnnoi sluzhby Ukrainy do vymoh Yes: normatyvno-pravovyi vymir [Adaptation of civil service of Ukraine to requirements of the EU: normative and legal dimension]. *Candidate's thesis*. Dnipro. 225 s. [in Ukrainian].
5. Kostiuk, V., & Yatskevich, I. (2017). Konstytutsiine pravo na derzhavnu sluzhbu cherez pryzmu novitnioho zakonodavstva: naukovy-teoretychnyi aspekt [Constitutional right to civil service through a prism of novel legislation: scientific and theoretical aspect]. *Publichne pravo*, 3 (27). S. 151–159. [in Ukrainian].
6. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy [On civil service: The Law of Ukraine]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> [in Ukrainian].
7. Pro hromadianstvo Ukrainy: Zakon Ukrainy [On nationality of Ukraine: The Law of Ukraine]. [in Ukrainian].
8. Faier, Yu.H. (2014). Vtrata prava na derzhavnu sluzhbu abo yoho obmezhennia yak pidstava prypynennia derzhavnnoi sluzhby [Loss of right to civil service or restriction thereof as grounds for termination of civil service]. *Derzava i rehiony*. 4 (46). S. 47–53 [in Ukrainian].
9. Voronianskyi, O.V., Kulishenko, T.Yu., & Skubiy, I.V. (2017). *Politolohiia [Political Science]*. Kharkiv: KhNTYSH imeny Petra Vasylenka. 180 s. [in Ukrainian].

10. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy [On higher education: The Law of Ukraine] [in Ukrainian].
11. Baranova, L.O. (2020). Kadrove zabezpechennia derzhavnoi sluzhby: problem ta perspektyvy reformuvannia [Staffing of civil service: issues and reform perspectives]. *Pravovi zasady diyalnosti pravoohoronnykh orhaniv: VII Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia*. Kharkiv. S. 120–122 [in Ukrainian].
12. Cherniavska, L.I. (2016). Deyaki aspekty vplyvu sotsialnykh faktoriv na profesiyni rozvytok derzhavnykh sluzhbovtziv Ukrainy [Some aspects of effect of social factors on professional development of civil servants of Ukraine]. *Pravovi, upravliniski ta ekonomichni aspekty transformatsii suchasnoho hromadianskoho suspilstva*. Ch. 1. S. 731–733 [in Ukrainian].
13. Korobenko, S.V. (2021). Administratyvno-yurisdiktsiyni provadzhennia v diialnosti mytnykh orhaniv [Administrative and jurisdictional proceedings in activity of customs bodies]. *Candidate's thesis*. Kyiv. 224 s. [in Ukrainian].
14. Pro Natsionalnu politsiu: Zakon Ukrainy [On National police: The Law of Ukraine] [in Ukrainian].
15. Tsyvilnyi Kodeks Ukrainy [The Civil Code of Ukraine] [in Ukrainian].
16. Dehtiar, O.A. (2019). Derzhavna sluzhba: konspekt lektsiy dlia studentiv bakalavriatu vsikh form navchannia spetsialnosti 281 – Publichne upravlinnia ta administruvannia [Civil service: a summary of lectures for undergraduate students of all forms of studying for major 281 – Public management and administration]. Kharkiv: KhNUMH im. O. M. Beketova. 128 s. [in Ukrainian].
17. Nehara, R.V. (2021). Konkurs u derzhavniy sluzhbi: teoriia, pravove rehuliuвання, praktika: dys. doktora filosofii [Competition in civil service: theory, legal regulations, practice]. Odesa. 300 s. [in Ukrainian].
18. Surmin, Yu.P., Motrenko, T.V., & Naumenko, R.A. et al. (2011). Derzhavna sluzhba v Ukraini: sotsialno-pravovyi ta orhanizatsiyni aspekty: navch. posib. [Civil service in Ukraine: socio-legal and organizational aspects]. Kyiv: NADU. 204 s. [in Ukrainian].
19. Pro zabezpechennia funktsionuvannia ukrainskoi movy yak derzhavnoi: Zakon Ukrainy [On supporting the functioning of the Ukrainian language as the state language: The Law of Ukraine]. [in Ukrainian].
20. Nehara, R.V. (2021). Pidverdzhennia rivnia volodinnia derzhavnoyu movoyu pid chas vstupu na derzhavnu sluzhbu; geneza ta suchasnyi stan [Confirmation of level of command of the state language at the time of entry into civil service; genesis and modern state]. *Yuridichni naukovyi elektornnyi zhurnal*. № 8. S. 240-245. [in Ukrainian]. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-8/54>
21. Dodatok 1 do Zvitu za rezultaty otsinky koruptsiinykh ryzykiv u diyalnosti Natsionalnoi komisii zi standartiv derzhavnoi movy na 2021-2023 roky [Appendix 1 to the Report on the results of assessment of corruption risks in the activities of the National Commission on the Standards of the State Language for years 2021-2023]. URL: <https://mova.gov.ua/diyalnist-i-proyekti/protidiya-ta-zapobigannya-korupciyi/antikorupciyna-programa> [in Ukrainian].
22. 中华人民共和国公务员法. 27.04.2005 [On Civil Servants: The Law of the People's Republic of China]. URL: http://www.gov.cn/guowuyuan/2018-12/30/content_5353490.htm [in Chinese].
23. 中华人民共和国国籍法. 1980年9月10日. [On Nationality of the People's Republic of China: The Law of the People's Republic of China]. URL: <https://www.nia.gov.cn/n741440/n741547/c1013967/content.html> [in Chinese].
24. 公务员录用规定. 06.11.2007. [Regulations on the Recruitment of Civil Servants]. URL: http://www.scs.gov.cn/zcfg/202001/t20200108_16198.html [in Chinese].
25. 兰庆庆, 金莹. 新中国干部队伍建设70年: 发展轨迹与制度创新. [LAN Qingqing, Jin Ying. 70 years of Cadre Team Construction in China: Development Track and Institutional Innovation]. *Journal of Southwest University of Political Science & Law*. Vol. 21, № 5, October 2019. Pp. 106–116 URL: <https://qks.swupl.edu.cn/docs/2019-10/20191028143012227331.pdf> [in Chinese].
26. 秦光荣. 从中国科举制度和西方文官制度. 看如何实现干部能上能下. 云南大学学报 (社会科学版). 第一卷第二期. 22.08.2002. [Qin Guangrong. From the Chinese Imperial Examination System to the Western Civil Service System. Implementation of Ability of Cadres to Move Up and Down. *Journal of Yunnan University* (Section: Social Sciences). Vol. 1, № 2, 22.08.2022. Pp. 3–9]. URL: <https://www.bjdcilib.com/ztfw/kjjc/examthesis/202301/P020230116683057550270.pdf> [in Chinese].
27. 邢斌文. “忠于中华人民共和国宪法”的法理解读与规范分析. 北大法律评论. 2019.第20卷 第2号. 79–97页. [Xing Binwen. An Analysis on the Meaning of the Oath “Be Loyal to the Constitution of People's Republic of China”. *Peking University Law Review*. Vol. 20, № 2, 2019. Pp. 79–97]. URL: <http://pkulawrev.law.pku.edu.cn/u/cms/www/202011/23185501os1g.pdf> [in Chinese].
28. Horlach, M.I., & Kremen, V.H. (2009). *Politolohiia: nauka pro polityku* [Political science: science on politics]. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury. 840 p. [in Ukrainian].
29. Pro derzhavnu kryminalno-vykonavchu sluzhbu: Zakon Ukrainy [On the state criminal-enforcement service: The Law of Ukraine] [in Ukrainian].

Okolot Maksym,

Graduate Student

(Yaroslav Mudryi National Law University, Kharkiv)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6608-8100>

GENERAL REQUIREMENTS FOR CANDIDATES FOR CIVIL SERVICE POSITIONS: COMPARING LEGISLATION OF CHINA AND UKRAINE

The article aims at analysing general requirements to candidates for civil service positions in comparative-legal aspect with a comparison of the legislation of Ukraine and the People's Republic of China. In both states the main legislative acts are analysed. It is established that general requirements to candidates for civil service positions in Ukraine and the People's Republic of China are defined abstractly and do not involve practical or professional component. Comparison of said

requirements shows that requirements in the People's Republic of China are more numerous and include upper border for age requirement defined at 35, following the Constitution, defined as candidate's clean criminal record, and moral traits, defined as respect for traditions and high ethical standards. Opinions on general requirements for candidates for civil service positions according to legislation of the People's Republic of China are provided while age requirement and moral traits are concluded to be excessive in the current Ukrainian civil service entrance model. Necessity of strengthening some requirements for civil servants with the aim of updating civil service, admission of more professionally able candidates to service, is substantiated. Namely, upon analysing the requirement as to higher education in the People's Republic of China, it is suggested allowing the recruiting state organs to require Master's degree from candidates to the lowest positions of civil service, as well as introducing major-specific approach. Views on difficulty of proving some requirements for candidates for civil service in the People's Republic of China are expressed, and comparative characteristic of requirements of both researched civil service systems is carried out with the aim of defining positive features for further integration into Ukrainian legislation. In particular, it is considered impossible to prove candidate's moral traits considering the existing model of entry to civil service which does not comprise any psychological tests. Finally, it is suggested to conduct further research with respect to entry into civil service according to the legislation of the People's Republic of China. Achievement of said aims is seen in the introduction of changes to the current list of requirements to professionalise civil service.

Key words: *civil service, civil servant, requirements to civil servants, entry into civil service, cadres management of civil service.*

Надіслано до редколегії 28.09.2023