

УДК 35.075

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.3.3>

**ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ВИМОГ ДО КАНДИДАТІВ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ:  
НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА  
В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ  
ТА ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ**

**Михайловська Є.В.,**  
*доктор філософії права,  
заступник завідувача кафедри адміністративного,  
господарського права та фінансово-економічної безпеки  
Навчально-наукового інституту права,  
Сумський державний університет  
ORCID: 0000-0001-6814-8843  
e-mail: ye.mykhailovska@yur.sumdu.edu.ua*

**Шлапко Т.В.,**  
*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри адміністративного, господарського права  
та фінансово-економічної безпеки  
Навчально-наукового інституту права,  
Сумський державний університет  
ORCID: 0000-0003-1619-3831  
e-mail: t.shlapko@uabs.sumdu.edu.ua*

**Зінченко Г.С.,**  
*студентка магістратури  
Навчально-наукового інституту права,  
Сумський державний університет  
ORCID: 0009-0007-7896-4423  
e-mail: h.zinchenko@yur.sumdu.edu.ua*

**Михайловська Є.В., Шлапко Т.В., Зінченко Г.С. Порівняльний аналіз правового регулювання вимог до кандидатів на державну службу: напрями вдосконалення українського законодавства в контексті забезпечення доброчесності та запобігання корупції.**

У статті здійснено комплексний порівняльний аналіз правового регулювання вимог до кандидатів на державну службу в Україні, державах Європейського Союзу (Латвії, Литві, Естонії, Німеччині), а також у Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії з акцентом на механізми забезпечення доброчесності, професійної компетентності та запобігання корупції. Дослідження ґрунтується на аналізі національного законодавства, підзаконних нормативно-правових актів, а також відповідних міжнародних практик, що дозволяє окреслити сучасні тенденції правового регулювання доступу до державної служби.

З'ясовано, що більшості розглянутих держав притаманна наявність універсальних кваліфікаційних критеріїв, зокрема: громадянство, володіння державною мовою, відповідна освіта, відсутність судимостей, дотримання морально-етичних норм. Водночас, специфіка реалізації цих вимог суттєво відрізняється в частині процедур добору, змісту етичних стандартів та підходів до оцінювання доброчесності. У Сполученому Королівстві, наприклад, широко застосовуються інструменти альтернативного доступу до державної служби, зокрема програми «Fast Stream» і «Apprenticeship», що орієнтовані на молодь без значного професійного досвіду. Естонська, лат-

війська та німецька моделі відзначаються високим рівнем нормативної деталізації процесу добору, суворістю вимог щодо репутації та обмежень на зайняття посад, а також системною підтримкою етичної поведінки на всіх етапах публічної служби.

Обґрунтовано необхідність реформування українського законодавства в частині нормативного закріплення процедур залучення молоді до державної служби на ранньому етапі професійного становлення шляхом запровадження програми спеціалізованої підготовки (стаття 19<sup>1</sup>), а також системної щорічної сертифікації з етики (стаття 8<sup>1</sup>), що передбачає перевірку знань антикорупційного законодавства, етичних кодексів та здатності діяти в умовах етичних дилем. Такий підхід відповідає міжнародним стандартам відкритості, прозорості та доброчесності публічного управління. Впровадження рекомендованих змін сприятиме підвищенню ефективності національної системи добору кадрів, зниженню корупційних ризиків, посиленню інституційної спроможності органів державної влади, а також наближенню українського законодавства до стандартів публічної служби, усталених у європейському правовому просторі.

**Ключові слова:** державна служба; правове регулювання; доброчесність; етичні стандарти; кадрова політика; антикорупційні механізми; міжнародний досвід; публічне управління; професійна компетентність.

**Mykhailovska Ye.V., Shlapko T.V., Zinchenko H.S. Comparative analysis of legal regulation of requirements for candidates for civil service: directions for improving ukrainian legislation in the context of ensuring integrity and preventing corruption.**

The article presents a comprehensive comparative analysis of the legal regulation of requirements for candidates for civil service positions in Ukraine, European Union member states (Latvia, Lithuania, Estonia, Germany), as well as in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, with a focus on mechanisms for ensuring integrity, professional competence, and the prevention of corruption. The study is based on the analysis of national legislation, subordinate legal acts, and relevant international practices, which allows outlining current trends in the legal regulation of access to public service.

It is established that the majority of the examined countries share common qualification criteria, including citizenship, proficiency in the official language, appropriate education, absence of criminal records, and adherence to ethical norms. However, the implementation of these requirements varies significantly in terms of selection procedures, the content of ethical standards, and approaches to assessing integrity. For example, in the United Kingdom, alternative access tools to civil service are widely used, particularly the “Fast Stream” and “Apprenticeship” programs, aimed at youth with limited professional experience. The Estonian, Latvian, and German models are characterized by a high degree of regulatory detail in the selection process, strict requirements regarding reputation and eligibility restrictions, and consistent support for ethical conduct at all stages of public service.

The necessity of reforming Ukrainian legislation is substantiated, specifically regarding the legal formalization of procedures for involving youth in civil service at the early stages of professional development through the introduction of a specialized training program (Article 19<sup>1</sup>), as well as the establishment of a system of annual ethics certification (Article 8<sup>1</sup>), which includes the assessment of knowledge in anti-corruption legislation, ethical codes, and the ability to act in ethically challenging situations. This approach aligns with international standards of openness, transparency, and integrity in public administration. The implementation of the proposed changes will enhance the efficiency of the national personnel selection system, reduce corruption risks, strengthen the institutional capacity of public authorities, and bring Ukrainian legislation closer to the standards of public service established in the European legal space.

**Key words:** civil service; legal regulation; integrity; ethical standards; personnel policy; anti-corruption mechanisms; international experience; public administration; professional competence.

**Постановка проблеми.** Державна служба є ключовим елементом функціонування сучасної правової та демократичної держави, оскільки покликана забезпечувати реалізацію публічних інтересів, стабільність інституцій та дотримання прав і свобод громадян. Ефективність державного управління безпосередньо залежить від професіоналізму, етичної відповідальності та доброчесності осіб, які займають посади в державному апараті. Одним із найсерйозніших викликів, що підриває авторитет і легітимність державної служби, є корупція. Вона виявляється у зловживанні

посадовими повноваженнями з метою задоволення особистих або сторонніх інтересів, що несумісне з принципами доброчесності, законності та справедливості.

Корупція є прямим наслідком існування та реалізації корупційних ризиків, які, у свою чергу, спричиняють системне зниження довіри до органів публічної влади [1]. Ефективна протидія корупції вимагає не лише застосування жорстких санкцій, а й запровадження превентивних механізмів, серед яких: впровадження прозорих і справедливих процедур добору кандидатів на державну службу, підвищення персональної відповідальності посадових осіб, удосконалення законодавства, а також забезпечення дієвого суспільного контролю. У цьому контексті формування висококваліфікованого, неупередженого та морально стійкого кадрового складу державної служби постає як стратегічний пріоритет.

Правове регулювання вимог до кандидатів на державну службу, повинно не лише визначати формальні кваліфікаційні критерії, а й забезпечувати ефективні інструменти перевірки доброчесності, запобігання конфлікту інтересів, дотримання етичних норм та протидії корупції, оскільки саме на цьому етапі закладаються основи довіри до державної влади та створюються передумови її легітимності й прозорості.

Міжнародна практика демонструє різноманіття підходів до правового регулювання доступу до державної служби, зокрема щодо системи відбору, механізмів перевірки моральної відповідності, етичної поведінки та антикорупційної доброчесності. Водночас в Україні, попри загальне наближення до європейських стандартів, чинне законодавство все ще потребує подальшого вдосконалення в частині забезпечення інституційної доброчесності та етичного добору кандидатів. У зв'язку з цим виникає об'єктивна потреба у порівняльному дослідженні міжнародного досвіду, виявленні найбільш ефективних правових моделей і механізмів, які можуть бути адаптовані та імplementовані в українське законодавство з метою посилення етичної та антикорупційної складової при доборі державних службовців.

**Метою дослідження є** здійснення порівняльно-правового аналізу законодавчих вимог до кандидатів на посади державної служби в Україні та провідних зарубіжних країнах з метою виявлення ефективних механізмів забезпечення доброчесності та запобігання корупції, а також обґрунтування пріоритетних напрямів вдосконалення національного законодавства для запровадження прозорих і неупереджених процедур добору на державну службу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика правового регулювання державної служби, модернізації її інституційного забезпечення, формування ефективної кадрової політики, а також упровадження етичних і антикорупційних стандартів у сфері публічного управління посідає важливе місце у вітчизняній науковій доктрині. Суттєвий внесок у розвиток теоретико-правових засад функціонування державної служби, професіоналізації публічного управління, дотримання етичних норм державними службовцями та управління людськими ресурсами в органах публічної влади здійснили такі українські дослідники, як С.І. Серьогіна, В.Б. Авер'янов, Ю.П. Битяк, Н.С. Сидоренко, О.А. Кузьменко, С.М. Серьогін, Н.А. Липовська, С.О. Шевченко, Є.І. Бородін, К.В. Комарова, Т.М. Тарасенко та інші. Водночас, попри наявність суттєвої наукової бази, питання порівняльно-правового аналізу міжнародного досвіду регулювання вимог до кандидатів на державну службу з акцентом на інституційні механізми добору, перевірки доброчесності, оцінки етичної компетентності та забезпечення відкритості й неупередженості конкурсних процедур, залишаються недостатньо розробленими в українській юридичній науці. Системне зіставлення із правовими моделями, що застосовуються у державах Європейського Союзу, Великій Британії та Федеративній Республіці Німеччині, представлено фрагментарно і потребує подальшого ґрунтового дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасних умовах трансформації системи публічного управління в Україні особливої актуальності набуває питання правового регулювання вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби. Встановлення чітких, обґрунтованих і недискримінаційних критеріїв щодо рівня освіти, професійного досвіду, доброчесності, етичної поведінки та політичної нейтральності є не лише основою формування компетентного та ефективного кадрового потенціалу, а й важливим інструментом забезпечення прозорості, підзвітності та запобігання корупційним ризикам у державному управлінні.

Порівняльний аналіз національного законодавства із відповідними нормативно-правовими актами держав – членів Європейського Союзу дає змогу виявити як сильні сторони чинної нормативної бази, так і її потенційні прогалини, такий підхід сприяє формуванню обґрунтованих

пропозицій щодо удосконалення національного законодавства в напрямі забезпечення високих стандартів доброчесності, ефективності та суспільної довіри до інституту державної служби.

Першочергово слід відзначити, що відповідно до статті 19 Закону України «Про державну службу» [2] визначено вичерпний перелік вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, а також встановлено обмеження щодо реалізації цього права, дані положення гармонізовані з міжнародними стандартами, зокрема з підходами Ради Європи щодо доброчесності публічної служби.

Право на державну службу в Україні мають громадяни України, які досягли повноліття, вільно володіють державною мовою та здобули вищу освіту відповідного рівня, залежно від категорії посади, закон визначає мінімально необхідний освітній рівень: для посад категорій «А» і «Б» вимагається наявність ступеня магістра, тоді як для посад категорії «В» – не нижче ступеня бакалавра або молодшого бакалавра [2].

Окрім кваліфікаційних критеріїв, закон встановлює низку обмежень щодо можливості обіймати посади державної служби. Зокрема, не можуть бути призначені на посаду державної служби особи, які мають громадянство іноземної держави (крім випадків, передбачених законом), визнані недієздатними або обмежено дієздатними в установленому порядку, позбавлені права обіймати відповідні посади за рішенням суду, мають непогашену або не зняту судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, піддавалися адміністративному стягненню за корупційне правопорушення протягом останніх трьох років або не надали згоди на проходження спеціальної перевірки чи не пройшли її у встановленому порядку. Також обмеження передбачені щодо осіб, які підпадають під заборони, встановлені Законом України «Про очищення влади» [3]. Такі законодавчо закріплені вимоги до кандидатів спрямовані на забезпечення високих стандартів доброчесності, недопущення конфлікту інтересів, а також запобігання призначенню на державну службу осіб, які не відповідають критеріям професійної та етичної придатності.

З урахуванням того, що в Україні встановлено поділ посад державної служби на категорії «А», «Б» та «В», законодавець диференціює вимоги до кандидатів залежно від категорії посади, яку передбачається займати. Вимоги охоплюють не лише рівень освіти, але й професійний досвід, наявність відповідних навичок, етичні якості та інші кваліфікаційні характеристики, необхідні для ефективного виконання службових обов'язків.

Так, до кандидатів на посади державної служби категорії «А» (вищий корпус державної служби) встановлено найбільш суворі вимоги. Зокрема, відповідно до статті 20 Закону України «Про державну службу» та постанови Кабінету Міністрів України від 22 липня 2016 р. № 448, необхідно мати загальний стаж роботи не менше семи років, із них щонайменше три роки – на керівних посадах у державному управлінні, місцевому самоврядуванні або у відповідній сфері [2; 4]. Обов'язковою є наявність вищої освіти не нижче ступеня магістра.

Окрему увагу приділено вимозі володіння однією з офіційних мов Ради Європи - англійською або французькою, відповідно до статті 12 Статуту Ради Європи від 5 травня 1949 року [5]. Крім формальних ознак, встановлюються також типові вимоги до компетентностей, серед яких: стратегічне бачення, лідерство, вміння управляти змінами, аналітичне мислення, доброчесність, розуміння принципів державної політики, дотримання етичних норм поведінки, ефективна комунікація та взаємодія [4, 6].

Важливим елементом добору кандидатів на посади державної служби є відповідність антикорупційним обмеженням, встановленим Законом України «Про запобігання корупції». Відповідно до частини першої статті 1, а також статей 25–27 цього Закону, особа не може бути призначена на посаду державної служби у разі наявності незнятої або непогашеної в установленому законом порядку судимості за вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення. Таке обмеження також стосується осіб, які були піддані адміністративному стягненню за вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, якщо з дня набрання відповідною постановою законної сили минуло менше одного року. Крім того, призначення на посаду є неможливим у випадку, якщо кандидат не пройшов або відмовився пройти спеціальну перевірку, передбачену законодавством, а також у разі неподання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у встановленому порядку [7].

На посади державної служби категорії «Б» кваліфікаційні вимоги варіюються залежно від рівня юрисдикції державного органу. У випадку, якщо орган державної влади здійснює повноваження на всій території України, обов'язковою умовою є наявність не менше двох років досвіду

роботи на посадах державної служби категорій «Б» або «В», в органах місцевого самоврядування, на керівних посадах в інших органах чи установах незалежно від форми власності. Якщо ж юрисдикція органу обмежується окремими регіонами або адміністративно-територіальними одиницями, ця вимога може бути пом'якшена до одного року стажу відповідної роботи. В обох випадках мінімальним освітнім рівнем для зайняття посад категорії «Б» є ступінь магістра. Для посад категорії «В» законодавством встановлено базові кваліфікаційні вимоги: наявність вищої освіти не нижче ступеня бакалавра або молодшого бакалавра, а також вільне володіння державною мовою відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» [2, 8, 9].

Окрім дотримання формальних кваліфікаційних критеріїв, усі кандидати на державну службу підлягають оцінці щодо дотримання норм професійної етики. Відповідний нормативно-правовий акт, затверджений Національним агентством України з питань державної служби, передбачає обов'язковість дотримання принципів доброзичливості, неупередженості, поваги до прав і свобод людини, уникнення конфлікту інтересів, а також забезпечення політичної нейтральності у службовій діяльності [10].

Таким чином, правове регулювання вимог до кандидатів на державну службу в Україні формується на основі поєднання професійних стандартів, антикорупційних обмежень і етичних норм, що в комплексі сприяє забезпеченню доброчесності, прозорості та відповідності процесу добору персоналу принципам належного врядування й європейським стандартам публічної служби.

Проаналізувавши нормативно-правове регулювання вимог до кандидатів на посади державної служби в Україні, доцільним є звернення до зарубіжного досвіду, зокрема до систем правового регулювання у державах - членах Європейського Союзу. Такий підхід дозволяє здійснити порівняльний аналіз, виявити ефективні інституційні та нормативні моделі добору персоналу на державну службу, а також визначити кращі практики, які можуть бути адаптовані до українського правового поля з метою вдосконалення національного законодавства у сфері забезпечення доброчесності, професійності та антикорупційної стійкості державної служби.

У Сполученому Королівстві Великої Британії та Північної Ірландії (далі Сполучене Королівство) нормативно-правове регулювання вимог до кандидатів на державну службу здійснюється, зокрема, на підставі Закону про конституційну реформу та управління 2010 року (*Constitutional Reform and Governance Act 2010*) [11]. Згідно з цим актом, право на зайняття посад у державній службі мають лише громадяни Сполученого Королівства, Республіки Ірландія, країн Співдружності націй, а також окремих держав-членів Європейської економічної зони, включно зі Швейцарською Конфедерацією та Турецькою Республікою. Окремі категорії посад, пов'язані з виконанням функцій, що мають стратегічне значення для національної безпеки та інтересів держави, зарезервовані виключно для громадян Сполученого Королівства.

Освітні вимоги до кандидатів на державну службу у Сполученому Королівстві є гнучкими. Відсутність законодавчо встановленої обов'язкової вимоги щодо наявності диплома про вищу освіту компенсується широким спектром альтернативних форм залучення до державної служби. Зокрема, реалізуються програми працевлаштування як на повну, так і на неповну зайнятість, дворічна програма професійної підготовки «Fast Track Apprenticeship», орієнтована на молодь без досвіду роботи, програма для випускників «Fast Stream» з прискореним просуванням по службі, а також стажувальні ініціативи «Summer Diversity Internship» та «Early Diversity Internship», спрямовані на залучення представників вразливих соціальних груп, зокрема осіб з інвалідністю, етнічних меншин та малозабезпечених сімей. Крім того, програма «Movement to Work» надає можливість здобуття практичного досвіду безробітній молоді [12].

Призначення на посади в державній службі здійснюється на основі відкритого та справедливого конкурсу відповідно до принципів прозорості та рівного доступу. Водночас від кандидатів очікується дотримання основоположних цінностей державної служби, які визначено у *Civil Service Code*: доброчесність (integrity) - діяти чесно та відповідально, уникаючи зловживань та конфлікту інтересів; чесність (honesty) - правдивість у службових діях та комунікації; об'єктивність (objectivity) - ухвалення рішень на основі доказів і професійного аналізу; неупередженість (impartiality) - рівне ставлення до всіх без дискримінації. Крім того, державні службовці зобов'язані дотримуватись політичної нейтральності, служачи виключно інтересам держави, а не окремих політичним силам [13].

Водночас у Латвійській Республіці правове регулювання умов доступу до державної служби

здійснюється на підставі Закону про державну службу (*Valsts civildienesta likums*), який визначає вичерпний перелік вимог до кандидатів на зайняття посад у державній службі [14]. Згідно з положеннями цього закону, особа може бути прийнята на державну службу за умови, що вона: є громадянином Латвійської Республіки; вільно володіє латвійською мовою; має вищу освіту; не досягла віку, який згідно з законом є пенсійним; не була засуджена за умисний кримінальний злочин, або у разі засудження, така судимість скасована або особа реабілітована; не була звільнена з державної служби за вироком суду у кримінальній справі; не визнана недієздатною в порядку, встановленому законом; не перебувала на постійній службі в органах безпеки, розвідки або контррозвідки колишнього СРСР, Латвійської РСР чи іноземної держави; не є учасником чи колишнім учасником організацій, діяльність яких заборонена законом або рішенням суду; не перебуває у родинних зв'язках першого ступеня споріднення, шлюбі або є братом чи сестрою керівника державного органу або безпосереднього керівника; а також якщо щодо неї не застосовано чинне дисциплінарне стягнення, яке тимчасово забороняє зайняття посад у державній службі.

Крім формальних вимог, латвійське законодавство приділяє значну увагу етичним якостям кандидатів. Очікується, що особа, яка претендує на державну службу, дотримуватиметься високих стандартів доброчесності, демонструватиме чесність, надійність, відповідальність, підзвітність, а також відданість принципам демократичного врядування, неупередженості, справедливості та служіння суспільним інтересам [14].

У Естонській Республіці правове регулювання питань, пов'язаних з добором кандидатів на посади державної служби, здійснюється відповідно до положень Закону про державну службу (*Civil Service Act*) [15]. Згідно з цим нормативно-правовим актом, на посаду державної служби може бути призначений громадянин Естонської Республіки, який є дієздатним, володіє державною мовою на рівні, визначеному законодавством, та має щонайменше середню освіту. Також можливість зайняття посади передбачена для громадян держав - членів Європейського Союзу, які відповідають встановленим вимогам. Водночас на посади, пов'язані з керівництвом органів державної влади, здійсненням нагляду, національною обороною, судовою владою, обробкою державної таємниці чи секретної інформації іноземних держав, а також на посади у прокуратурі, дипломатичних представництвах та в установах, що забезпечують громадський порядок і безпеку, можуть бути призначені виключно громадяни Естонської Республіки.

Вимоги до освіти, досвіду, знань і навичок кандидатів на окремі посади в органах, таких як Офіс Президента Республіки, Державна аудиторська служба, Офіс Канцлера юстиції та Верховний Суд, визначаються керівником відповідного державного органу. Призначення особи на посаду державної служби є неможливим, якщо вона: притягнута до кримінальної відповідальності за умисний злочин; була засуджена за умисне державне правопорушення (незалежно від строку давності або видалення відомостей про покарання); за вироком суду позбавлена права обіймати відповідну посаду; перебуває у близьких родинних або подружніх стосунках із безпосереднім керівником відповідної посади; або якщо на неї поширюються інші законодавчі обмеження щодо зайняття посад державної служби.

Вимоги до кандидатів на посади вищого корпусу державної служби в Естонії суттєво відрізняються від кваліфікаційних характеристик посад нижчої категорії. Зокрема, ключовими є управлінські та лідерські компетентності: здатність формулювати стратегічні цілі й реалізовувати інноваційні підходи, ефективно розподіляти ресурси, підтримувати розвиток персоналу, організовувати командну взаємодію, а також забезпечувати міжінституційну співпрацю. Кандидати на ці посади повинні демонструвати здатність підтримувати цінності публічної служби в умовах суспільних трансформацій і глобальних викликів [16].

Схожі вимоги у Литовській Республіці, правове регулювання допуску осіб до державної служби здійснюється відповідно до положень Закону про державну службу (*Law on the Civil Service*), який визначає загальні та спеціальні вимоги до кандидатів на відповідні посади [17]. Зокрема, кандидат на державну службу повинен бути громадянином Литовської Республіки, володіти державною (литовською) мовою, досягти 18-річного віку та не перевищувати 65 років (ця вимога не поширюється на осіб, які виконують обов'язки державного службовця або є політичними радниками), а також мати вищу освіту, підтверджену дипломом університету або коледжу.

Законом також передбачено перелік обмежень, за наявності яких особа не може бути призначена на посаду державної служби. Зокрема, це стосується осіб, які: не відповідають вимогам щодо належної репутації, що встановлюються на підставі даних з Реєстру, результатів декларації

приватних інтересів або інформації, отриманої відповідно до Закону про запобігання корупції; за рішенням суду позбавлені права обіймати державні посади; перебувають у близьких родинних або партнерських стосунках з безпосереднім керівником у державному чи муніципальному органі; визнані недієздатними щодо виконання функцій державного службовця; або у випадках, прямо передбачених іншими законами.

Кандидати повинні також відповідати спеціальним вимогам, визначеним у посадових інструкціях або інших правових актах, однак такі вимоги повинні бути обґрунтованими необхідністю виконання конкретних функцій, передбачених посадою. Вимога щодо наявності попереднього стажу державної служби не застосовується до кандидатів на кар'єрні посади, за винятком випадків, визначених законом. У разі, якщо для виконання посадових обов'язків необхідно мати доступ до конфіденційної інформації або інформації з грифом «Обмежений доступ», кандидат підлягає спеціальній перевірці до моменту призначення.

Крім професійних і правових критеріїв, від кандидатів на державну службу вимагається відповідність особистісним якостям, що мають етичне та поведінкове значення. Серед них: відповідальність за власні дії та інформацію; відкритість до нових ідей та діалогу; ефективність як орієнтація на результат; креативність; гнучкість до змін; лояльність до держави та дотримання конституційного ладу; справедливість, неупередженість і об'єктивність; доброчесність, що передбачає дотримання етичних норм і відмову від дарунків; повага до особистості та прав людини; політична нейтральність; професіоналізм у виконанні обов'язків; громадськість і прозорість, що включають уникнення конфлікту інтересів. Зазначені характеристики формують основу етичного та професійного підходу до виконання державних функцій у Литовській Республіці [17]

У Федеративній Республіці Німеччина статус державних службовців федеральних земель, а також вимоги до кандидатів на відповідні посади, регламентуються Законом про статус державних службовців федеральних земель (*Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern*) [18]. Відповідно до положень цього нормативно-правового акта, на посаду державного службовця може бути призначена особа, яка має німецьке громадянство або громадянство держави - члена Європейського Союзу, Європейського економічного простору чи іншої держави, з якою укладено відповідні міжнародні угоди щодо взаємного визнання професійних кваліфікацій. До осіб, які можуть претендувати на вступ до державної служби, також належать особи німецького походження, біженці або вигнанці, що були допущені на територію Німеччини станом на 31 грудня 1937 року, а також їхні подружжя або нащадки.

Обов'язковою умовою є підтвердження лояльності кандидата до Основного закону Федеративної Республіки Німеччина (*Grundgesetz*) та гарантування ним захисту демократичного правопорядку. Кандидат також повинен мати професійну кваліфікацію, визначену законодавством конкретної федеральної землі. Водночас законодавством передбачено, що на посади, які пов'язані із захистом особливо чутливих державних інтересів, можуть призначатися виключно громадяни Німеччини.

Закон також містить положення щодо зовнішнього вигляду кандидата як елементу професійної відповідності. Зокрема, обмеження можуть стосуватися носіння релігійних або світоглядних символів, прикрас, видимих татуювань, стилю зачіски або бороди - якщо ці елементи можуть об'єктивно порушити нейтральність виконання службових обов'язків, підірвати довіру до державного службовця або зашкодити авторитету публічної адміністрації. Водночас будь-яке таке обмеження має бути пропорційним і обґрунтованим суспільною необхідністю.

На рівні загальних вимог до морально-етичних якостей кандидатів передбачено, що державний службовець повинен виявляти повну відданість професії, безкорисливо виконувати покладені на нього функції відповідно до рівня власної компетентності, дотримуватись високих стандартів поведінки як під час виконання службових обов'язків, так і поза межами професійної діяльності. Така поведінка має бути зразковою з погляду поваги до громадян і довіри до інституту публічної служби [18].

**Висновки.** На підставі проведеного порівняльного аналізу правового регулювання вимог до кандидатів на державну службу в Україні, державах Європейського Союзу (зокрема Латвії, Литви, Естонії, Німеччині), а також у Сполученому Королівстві Великої Британії та Північній Ірландії, доцільним є запровадження низки законодавчих змін [19, 20], спрямованих на підвищення ефективності системи добору, професіоналізації державної служби, а також посилення інституційної спроможності у сфері забезпечення доброчесності та запобігання корупції.

По-перше, заслуговує на увагу запровадження спеціальних програм професійної підготовки та стажування для осіб, які ще не здобули повної вищої освіти, за зразком британських моделей «Fast Track Apprenticeship» та «Fast Stream». У межах таких програм можливо залучати до державної служби мотивовану молодь, що перебуває на етапі здобуття освіти, за умови проходження ними цільової підготовки відповідно до стандартизованих модулів, які мають як теоретичну, так і практичну складові. З цією метою пропонується внести зміни до Закону України «Про державну службу», доповнивши його новою статтею 19<sup>-1</sup> «Спеціальний вступ до державної служби». Така модель дозволить формувати кадровий резерв на основі об'єктивних і прозорих процедур та створювати умови для ранньої адаптації молоді до публічного сектору.

По-друге, з метою підвищення етичної відповідальності та доброчесності в державній службі доцільно запровадити обов'язкову щорічну сертифікацію з питань етики для всіх категорій державних службовців. Відповідну норму пропонується закріпити в Законі України «Про державну службу» шляхом доповнення його статтею 8<sup>-1</sup> «Етична сертифікація державних службовців». Така сертифікація має включати перевірку знань антикорупційного законодавства, етичних кодексів державного службовця, а також навичок прийняття рішень в умовах етичних дилем. Проведення сертифікації доцільно здійснювати у формі тестування та/або співбесіди, а її організація має належати до повноважень Національного агентства України з питань державної служби.

З урахуванням наведеного, запропоновані ініціативи відповідають сучасним міжнародним підходам до управління людськими ресурсами в системі публічної служби, зокрема вимогам щодо відкритості, прозорості, доброчесності та професіоналізму. Їхнє впровадження сприятиме оновленню кадрового складу, зміцненню довіри до державної служби, а також адаптації українського законодавства до стандартів належного врядування, сформульованих у практиках Європейського Союзу та країн із розвинутою демократичною адміністрацією.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Михайловська Є.В. Механізми протидії та запобігання корупційним ризикам у системах органів публічного управління: порівняльно-правовий аналіз України та країн Європейського Союзу. *Юридичний бюлетень Law Bulletin*. 2024. 35. С. 77–85.
2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
3. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 р. № 1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18#Text>.
4. Про затвердження Типових вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «А»: Постанова Кабінету Міністрів України № 448 від 22.07.2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/448-2016-%D0%BF#Text>.
5. Statute of the Council of Europe, 1949. Статут Ради Європи від 5 травня 1949 року. № 994\_001. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001#Text).
6. Сидоренко Н.С., Шевченко С.О., Липовська Н.А. Публічна служба: навч. посіб. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2022. 264 с.
7. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.
8. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text>.
9. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25 квітня 2019 р. № 2704-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text>.
10. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 5 серпня 2016 р. № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>.
11. Constitutional Reform and Governance Act 2010. UK Public General Acts. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/25/contents>.
12. Civil Service careers: Career starter programmes. UK Government. URL: <https://www.civil-service-careers.gov.uk/where-could-you-work/career-starter-programmes>.

13. Civil Service Code. Cabinet Office, United Kingdom. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code>.
14. State Civil Service Law. The Republic of Latvia. URL: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/109440-state-civil-service-law>.
15. Civil Service Act. Republic of Estonia. RT I, 06.01.2013, 1. URL: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/514112013001/consolide>.
16. Competency Model for Top Civil Service Positions. State Shared Service Centre, Estonia. URL: <https://www.rtk.ee/en/top-executives/competency-model>.
17. Law on the Civil Service. Republic of Lithuania. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.57892/asr>.
18. Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (BeamtStG) vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 29. Juni 2021 (BGBl. I S. 2250). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/beamtstg>.
19. Серьогін С.М., Бородін Є.І., Комарова К.В., Липовська Н.А., Тарасенко Т.М. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посіб. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
20. Публічне управління в Україні: історичний досвід та перспективи розвитку: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 18 лют. 2025 р.) за заг. ред. Л.Г. Комахи, Н.М. Корчак, Л.В. Гонюкової. Київ: ННПУДС КНУ імені Тараса Шевченка, 2025. 545 с.