

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА, СЛУЖБА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

УДК 35.08(477+510)



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ І КИТАЮ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДВОХ СИСТЕМ



М. М. Іжа,

доктор політичних наук, професор кафедри регіональної політики та публічного адміністрування, директор Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Л. В. Курносенко,

кандидат економічних наук, доцент кафедри філософських та соціально-політичних наук, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

А. В. Заболотний,

заступник Голови Національного агентства України з питань державної служби

У статті розглядаються характеристики сучасної системи державної служби України і Китаю. Авторами проаналізовані головні спільні риси і відмінності в розвитку сучасної системи державної служби двох країн, досліджено організаційні основи системи державної служби України і Китаю, проаналізовано особливості формування статусу державного службовця, наведено порівняльну характеристику механізмів проходження державної служби. Доведено, що китайський досвід формування системи державної служби може бути застосованим і реалізованим в Україні. Як загальні напрями і пріоритети подальшого розвитку державної служби України із залученням кращого досвіду розвитку державної служби Китаю запропоновані такі: упровадження сучасних методів кадрової роботи; реалізація антикорупційних програм у системі державної служби; удосконалення системи професійного навчання та оцінювання державних службовців.

Ключові слова: державна служба, статус державного службовця, проходження державної служби, порівняльна характеристика.

М. М. Izha,

Doctor of Political Science, Professor of the Department of Regional Policy and Public Administration, Director of the Odessa Regional Institute for Public Administration of National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

L. V. Kurnosenko,

Ph.D, Associate Professor of the Department of Philosophy and Social and Political Sciences of the Odessa Regional Institute for Public Administration of National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

A. V. Zabolotnyy,

Deputy Head of the National Agency of Ukraine on Civil Service

© Іжа М. М., Курносенко Л. В., Заболотний А. В., 2016

CIVIL SERVICE SYSTEM OF UKRAINE AND CHINA: COMPARATIVE CHARACTERISTIC

The article deals with the characteristics of a modern civil service system of the Ukraine compared with a system civil service of the China. The authors analyzed the main similarities and differences in the development of a modern civil service of both countries, studied the organizational principles of the civil service of Ukraine and China, analyzed the features of formation of civil servant status, given the comparative characteristic mechanisms of civil service. We prove that the Chinese experience in the formation of public service system can be applied and implemented in Ukraine. As the overall direction and priorities of the further development of Civil Service of Ukraine with the assistance of the best experience of China's civil service offered the following: the introduction of modern methods of personnel management; implementation of anti-corruption programs in the public service; improving professional training and evaluation system for civil servants.

Key words: civil service, status of civil servant, the passage of the civil service, comparative characteristics.

Н. М. Ижа,

доктор политических наук, профессор кафедры региональной политики и публичного администрирования, директор Одесского регионального института государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

Л. В. Курносенко,

кандидат экономических наук, доцент кафедры философских и социально-политических наук, Одесский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

А. В. Заболотный,

заместитель Председателя Национального агентства Украины по вопросам государственной службы

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА УКРАИНЫ И КИТАЯ: СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДВУХ СИСТЕМ

В статье приведена сравнительная характеристика системы государственной службы Украины и Китая. Авторами проанализированы главные общие черты и различия в развитии современной системы государственной службы двух стран, исследованы организационные основы системы государственной службы Украины и Китая, проанализированы особенности формирования статуса государственного служащего, приведена сравнительная характеристика механизмов прохождения государственной службы. Доказано, что китайский опыт формирования системы государственной службы может быть применен и реализован в Украине. В качестве общих направлений и приоритетов дальнейшего развития государственной службы Украины с привлечением лучшего опыта развития государственной службы Китая предложены следующие: внедрение современных методов кадровой работы; реализация антикоррупционных программ в системе государственной службы; совершенствование системы профессионального обучения и оценки государственных служащих.

Ключевые слова: государственная служба, статус государственного служащего, прохождения государственной службы, сравнительная характеристика.

Постановка проблеми. Процес становлення сучасної системи державної служби України і Китаю розпочався в 90-х рр. минулого століття і супроводжується постійною модернізацією, удосконаленням і розвитком всіх складових її елементів. Становлення і розвиток системи державної служби України і Китаю має багато спільних рис та будується за загальними схожими принципами, але водночас має суттєві відмінності.

Незважаючи на те, що державний розвиток двох країн відбувається різноспрямовано, нова українська державність будувалася на запереченні радянського соціалізму, у той час як реформи в КНР націлені не на заперечення, а на розвиток соціалізму з китайською специфікою, методи реалізації та тактичні прийоми вдосконалення системи державної політики і управління в багатьох відношеннях збігаються, що зумовлено впливом глобалізації, розвитком нових технологій управління й інформаційною революцією. Усе це пояснює інтерес до порівняльного аналізу сучасних систем державної служби України і Китаю, для проведення як внутрішньої державної політики, так і знаходження спільних інтересів, напрямів співпраці та взаєморозуміння між двома країнами.

Сьогодні Китай активно співпрацює з Україною, розвиваючи стратегічні партнерські відносини в різних сферах. За даними Державної служби статистики України, Китай входить до трійки основних країн-партнерів України по імпорту (10,1%) і експорту (6,3%) товарів за підсумками 2015 р. [1].

Експерти асоціації українсько-китайського співробітництва відзначають взаємодоповнюваність економік України і Китаю [2]. Китайські інвестиції можуть забезпечити реалізацію в Україні низки інфраструктурних проектів і допомогти впоратися з фінансовими труднощами. Істотні можливості співпраці є в різних галузях промисловості, у тому числі в авіації, суднобудуванні, машинобудуванні, енергетиці. Розпочато перспективні проекти в сільському господарстві, у сфері переробки сільськогосподарської продукції, у галузі наукових досліджень і розвитку технологій. Значний потенціал мають транспортні й логістичні проекти, включаючи реалізацію ідей нового "Шовкового шляху" як з'єднання європейської та азійської торгівлі. У перспективі Україні слід звернути увагу на інноваційний потенціал таких галузей економіки Китаю, як електроні-

ка, фармацевтика, телекомунікації, інформаційні технології, виробництво медичного обладнання й устаткування тощо. Дві країни цікавляться масштабними проектами у сфері гуманітарного розвитку, активно співпрацюють над спрощенням візового режиму для своїх громадян.

Держава та ділові спільноти Китаю послідовно й цілеспрямовано на умовах взаємодії та партнерства, використовуючи принципи градуалістичної концепції проведення реформ, розробляють інноваційні підходи в державній політиці, створюючи сучасні екосистеми, мережі соціальних та економічних агентів, що формують цінності світового рівня, на основі спільного бачення пріоритетів бажаних суспільних перетворень. Приклад стрімкого розвитку Китаю доводить, що енергетику змін у сучасній державі забезпечують цінності, важливі для всього суспільства: освіта, здоров'я, соціальна відповідальність, добробут, дотримання законності, довіра в суспільстві, при цьому двигуном суспільних змін у Китаї є держава.

Отже, з точки зору інтересів України, головні цілі у відносинах з КНР стосуються стимулювання економічного розвитку, залучення інвестицій, спільного розвитку і використання технологій, зростання товарообігу, а також у найширшому контексті – вивчення і впровадження досвіду функціонування суспільних інститутів, що забезпечують ефективну модернізацію економіки, сприяють розвитку соціального капіталу, забезпечують формування і реалізацію такої державної політики, що підпорядкована цілям розвитку суспільства. Серед таких інститутів найбільш дієвим є інститут державної служби. З огляду на це корисними є розгляд і порівняння особливостей систем державної служби двох країн, вивчення змісту статусу державних службовців та їх участі в політичному процесі, а також вимог, що висуваються до професійної діяльності державних службовців та її правового регулювання в умовах політичних систем України і Китаю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Порівняльному аналізу вітчизняної системи державної служби і світових її моделей присвячено чимало праць вітчизняних учених. Становлення та загальну характеристику сучасних моделей державної служби ми знаходимо в працях Г.Атаманчука, В.Бакуменка, Т.Василевської, Н.Калашник, Ю.Ковбасюка, Ю.Колобова, І.Лопушинського, В.Малиновського, Г.Мамчура, Д.Неліпи, О.Оболенського, А.Рачинського, С.Серьогіна, В.Солових, С.Хаджирадевої, О.Хорошенюка та ін. У Китаї дослі-

дження теоретичних і прикладних аспектів державної служби, її модернізації в рамках політичної концепції “суспільства соціальної гармонії” проводять такі вчені: Сунь Ліпін, Вей Ліцюнь, Хе Чуанци, У Цзинлянь, Лінь Іфу, Гао Шанцунань, Чень Сивень, Чжан Чжоюань, Ван Юйкай та ін.

Більшість науковців у своїх працях характеризують модель державної служби сучасного Китаю як меритократичну, що побудована на основі конфуціанської традиції та нової “китайської мрії”. Так, Ю.Бардачов та І.Лопушинський, досліджуючи теоретико-методологічні засади меритократії як влади достойних, відзначають можливість побудови системи державної служби в Україні на принципах меритократії [3]. О.Хорошенюк зазначає, що застосування таких меритократичних принципів побудови державної служби, як створення початкового сприятливого середовища для об'єктивно обдарованих людей, щоб в майбутньому вони змогли зайняти високе суспільне положення в умовах вільної конкуренції, довели свою ефективність у КНР [5].

Досліджуючи реформи управління в Китаї крізь призму культурної і економічної модернізації, китайські вчені Хе Чуанци [4; 6], У Цзинлянь [7], Чень Хуей [26] та інші підкреслюють значні успіхи КНР в їх проведенні, насамперед завдяки гнучким підходам у функціонуванні державного апарату і виваженої кадрової політики, застосуванню принципу “selection plus election”, тобто “вибір плюс вибори” компетентних керівників не лише на основі досягнень у роботі, а й за суспільної підтримки, що встановлюється за допомогою опитувань громадської думки та спеціального внутрішнього оцінювання.

Ученими України і Китаю проводяться глибокі дослідження існуючих моделей державної служби, однак досі порівняльній характеристиці систем державної служби двох держав КНР і України у вітчизняній науковій літературі не приділено належної уваги.

Аналіз порівняльних характеристик і особливостей організації та функціонування державної служби України і Китаю може бути використаним у процесі модернізації даних структур двох країн.

Метою дослідження є порівняння систем державної служби України і Китаю, а також розробка практичних рекомендацій щодо запозичення позитивного досвіду КНР для розвитку і реформування системи державної служби України.

Виклад основних результатів. У рамках конституційно-правової доктрини в Україні й у Ки-

таї державна служба розглядається в широкому і вузькому сенсі. У широкому розумінні державна служба виступає як інструмент забезпечення ефективності державного управління. У вузькому сенсі державна служба розуміється як професійна діяльність, спрямована на реалізацію функцій держави і вирішення поставлених перед державою завдань. У цілому державну службу можна визначити як інститут професійної службової діяльності чиновників на посадах державної служби. При цьому державний службовець виступає не просто виконавцем вказівок згори, а й активним учасником реалізації функцій держави.

В.Малиновський визначає державну службу як складову частину інституту публічної служби, що, у свою чергу, складається з цивільної та спеціальної служби. З одного боку, державна служба може виступати як державний і правовий соціальний інститут, що здійснює в межах своєї компетенції реалізацію функцій і завдань органів державної влади шляхом професійного виконання службовцями своїх обов'язків, з другого – вона може розглядатися як професійна діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів [8].

Державна служба має забезпечувати соціальну стабільність, безпеку, ефективне функціонування всієї інфраструктури, необхідної для розвитку економіки, роботу установ освіти, культури, транспорту, інфраструктури і всього, що потрібно для забезпечення життя суспільства. Державна служба мусить відігравати значну роль у досягненні передбачених Конституцією цілей розвитку суспільства, є відповідальною за збереження демократичної стабільності й дотримання принципів правової держави, за забезпечення прав і свобод громадян.

Виходячи з розуміння державної служби як публічного інституту й розуміння державної служби як діяльності, спрямованої на безпосереднє виконання функцій держави, можна виділити для порівняння три великі сфери в системі державно-службових відносин:

- 1) організацію системи державної служби;
- 2) формування статусу державного службовця;
- 3) механізми проходження державної служби.

Лібералізація всіх сфер суспільного життя в Україні, яка детермінується європейським вектором стратегічного розвитку держави, вплинула і на переосмислення сутності державної служби, що сьогодні здебільшого розуміється як сервісна і регуляторна діяльність державних службов-

ців. Власне, зміст поняття “державна служба” чітко визначений у Законі України “Про державну службу” [9], що розуміється як “публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави”.

Терміном відліку створення сучасної системи державної служби КНР можна вважати 01 жовтня 1993 р., коли було введено в дію Тимчасове положення про державних службовців, прийняте Постійним бюро Держради п'ятьма місяцями раніше. Це положення розроблялося ще в 80-х рр., і перший його проект був підготовлений Міністерством кадрів КНР у 1987 р. [10].

Слід відзначити, що китайська система державної служби опирається на основні нормативно-правові акти держави, що збігаються з політичною системою китайського соціалізму. У КНР законодавчим актом, що регулює відносини у сфері державної служби, є Закон “Про державних службовців”, який вказує на те, що державною службою є діяльність громадян, спрямована на забезпечення повноважень держави і органів державної влади, а також трудова діяльність громадян, які здійснюють її на державних підприємствах (корпораціях) [11].

Базові закони КНР про державну службу по-іншому визначають систему державної служби, ніж це прийнято в європейських країнах і в Україні, де поділ за категоріями службовців проходить не за видами державної служби, а за родом діяльності громадян, які обіймають посади в адміністративному апараті.

В Україні посади державної служби в державних органах поділяються на категорії залежно від порядку призначення, характеру та обсягу повноважень і необхідних для їх виконання кваліфікації та професійної компетентності державних службовців. В Україні Законом України “Про державну службу” визначено три категорії посад державних службовців – “А”, “Б”, “В”, що охоплюють вищий керівний, керівний і виконавський рівні, відповідно до чого державні службовці зобов'язані додержуватися принципу політичної неупередженості. Вищий корпус державної служби – чиновники категорії “А” – мають бути безпартійними, належні до категорій “Б” і “В” не мають права обіймати керівні посади в політичних партіях. В Україні ранги державних службовців є видом спеціальних звань, установлюється дев'ять рангів державних службовців.

У результаті реформи системи державної служби, із прийняттям Закону України “Про державну службу”, в Україні закріплено чіткий поділ

посад на політичні й адміністративні. Це положення покликано сприяти створенню політично нейтрального інституту державної служби, а також підтримці стабільності бюрократичного апарату, насамперед, завдяки професійним кадрам, мінімізації показника плинності кадрів і як наслідок – поліпшення якості надання адміністративних послуг.

Державні службовці КНР також поділяються на категорії, згідно із законодавством їх сім: у сферу державної служби, крім адміністративних органів різних рівнів, включаються різні рівні органів КПК, Збори народних представників та їхнього постійного комітету, Комітети Народної політичної консультативної ради Китаю, судів, прокуратур, демократичних партій і Всекитайської федерації промисловості. Модель організації державної служби Китаю від української відрізняє й те, що в КНР не здійснюється поділ між політичними й адміністративними посадами, також, що дуже важливо для порівняння, не передбачається політичний нейтралітет державних службовців.

У Китайській Народній Республіці встановлено ієрархію працівників державних адміністративних органів, причому ранги пов'язуються із зайняттям певних посад: 1-й ранг – у Прем'єра Держради, 2–3-й – у його заступників і членів Держради, 3–4-й – у міністрів і глав адміністрацій провінційного рівня. Цей своєрідний табель про ранги замикають діловоди (10–15-й ранги). Посади державних службовців розділені на керівні та некерівні. Останні, це, наприклад, діловоди, секретарі, працівники відділів (секторів), інспектори.

Необхідність переорієнтації державної служби, побудованої на ієрархії та беззаперечному виконанні наказів, у напрямі формування прозорості і відкритої публічної служби, що заснована на довірі й суспільній згоді, у сучасному Китаї глибоко розуміють. Модернізація соціально-політичного життя КНР, що отримала своє прискорення після 3 Пленуму ЦК КПК 18 скликання [12], яким було обрано нове керівництво Китаю на чолі із Сі Цзиньпіном, у тому числі передбачає реформу системи державної служби, яку лідери держави вбачають в прискореній трансформації функцій уряду, орієнтованих на надання адміністративних послуг у системі державного управління. На високому державному рівні підкреслюється необхідність удосконалення системи адміністрування і державної служби з метою забезпечення справедливості, формування гармонійного суспільства для досягнення “китайської мрії”. Такий підхід потребуватиме формування

відповідної сервісної адміністративної культури державного і муніципального бюрократичного апарату, зміни правової психології та ідеології державних службовців.

Термін “китайська мрія”, який почав використовувати у своїх виступах Сі Цзиньпін після обрання його на посаду Голови КНР, зараз фактично отримав статус головної офіційної державної ідеології. Відповідно до китайської філософії будівництво “китайської мрії” – це відродження національної ідеї (як відомо, китайські ідеологи коли говорять про майбутнє, завжди дивляться в минуле), при цьому сама концепція орієнтована на всебічну консолідацію нації навколо КПК з метою досягнення великої ідеї. КНР сьогодні стурбована розвитком і оновленням ключових національних ідей, і цей пошук привів до виникнення концепцій “гармонійного суспільства” і “суверенної демократії”, а також стратегії “м’якої сили” [13; 14].

Голова КНР Сі Цзиньпін у своїй праці “Про державне управління” зазначає: “шлях соціалізму з китайською специфікою – неминучий шлях здійснення в Китаї соціалістичної модернізації і створення прекрасного життя для народу. Це шлях, який незмінно ставить у центр економічне будівництво, а поряд із цим, як єдине ціле, просуває економічне, політичне, культурне, соціальне будівництво, будівництво екологічної цивілізації, а також будівництво в інших сферах, коли разом із збереженням чотирьох основних принципів китайського соціалізму (соціалістичний шлях розвитку, демократична диктатура народу, керівництво КПК і ідеї марксизму і Мао Цзедунна), продовжує проводитись політика реформ і відкритості; коли розвиток суспільних виробничих сил об’єднується із досягненням загального народного достатку і стимулюванням всебічного розвитку людської особистості” [15].

Реформа державного управління в Китаї відбувається з урахуванням п’яти підходів: відкритість влади; участь населення; залучення кращих інтелектуальних сил; контроль діяльності апарату КПК, у тому числі й з боку зацікавлених представників суспільства; покрокове проведення реформ [16].

Отже, завдання модернізації системи державної служби Китаю – створити раціональну бюрократію на основі конфуціанської традиції та концепції “китайської мрії”. Такий консервативний в ідеологічному плані підхід повністю відповідає культурно-політичним традиціям країни.

Нова ідеологія інституту державної служби, що зараз формується в Україні, є людиноцен-

тристською, тобто такою, що пов'язана із сприйняттям домінанти служіння держави, а в її особі – усіх державних органів та посадових осіб, якими і є державні службовці, інтересам людини. Йдеться саме про гармонійні відносини, де громадяни з повагою ставляться до закону та виконують його вимоги, а держава силами державних службовців створює умови для реалізації громадянами своїх прав, свобод і законних інтересів.

Органом управління державною службою в Китаї є Державне бюро державних службовців КНР, що функціонує в структурі Міністерства трудових ресурсів і соціального забезпечення КНР [17], і несе відповідальність за роботу державних службовців усього апарату держави. В Україні центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, є Національне агентство України з питань державної служби.

Державне бюро державних службовців КНР опікується 71 млн чиновників і 1,26 млн державних відомств, що утримуються на державні кошти. У 1987 р. співвідношення рядових громадян і чиновників у КНР становило 40:1. Зараз, якщо користуватися офіційною статистикою, на 1,36 млрд жителів Китаю припадає 71 млн чиновників, таке співвідношення сягає 20:1 [18].

В Україні таке співвідношення становить 8:1, однак таку пропорцію формують лише ті, хто працює в органах державної виконавчої влади і місцевого самоврядування, таких службовців налічується на початок 2016 р. близько 350 тис. осіб, із них: 270 тис. осіб, які працюють в органах державної влади, і 80 тис. службовців, які працюють в органах місцевого самоврядування. У ході реформ децентралізації, адміністративно-територіальної реформи і реформи системи державної служби кількість державних службовців в Україні, які працюють в органах державної виконавчої влади, значно скоротиться.

Центральним правовим елементом інституту державної служби є статус державного службовця, що знайшов своє вираження в II розділі Закону України “Про державну службу”, зміст якого складають п'ять груп норм, що визначають: права, обов'язки, обмеження, гарантії, економічне забезпечення. Відповідні норми мають своє відображення і в статтях Закону КНР “Про державних службовців”.

Законом КНР уточнені вимоги, що висуваються до кандидатів на посади державних службовців, а саме: громадянство КНР, вік – 18 років і старше, підтримка Конституції КНР, добра поведінка, здоров'я, достатнє для нормального ви-

конання службових обов'язків, а також культурний рівень, працездатність і компетентність, що відповідають посадовим обов'язкам. До речі, привертає увагу чітке і детальне визначення в Законі етичних норм, яких мусить дотримуватися державний службовець КНР, натомість в Україні конкретні норми етичної поведінки державних службовців деталізовано і закріплено відповідною Постановою Кабінету Міністрів України “Про затвердження правил етичної поведінки державних службовців” [19].

Принципи етики державної служби обох країн не допускають конфлікту між публічними і особистими інтересами державних службовців, однак у КНР законодавством передбачено обмеження займатися діяльністю, що приносить комерційний прибуток, не лише під час перебування на державній службі, а й певний період часу (два–три роки) після залишення посади державного службовця, у результаті звільнення, або виходу на пенсію, або інших передбачених законодавством причин. Такий прибуток вважається незаконно отриманим (конфіскується на користь держави) і під адміністративні санкції та стягнення в такому разі потраплятимуть як колишній державний службовець, так і організація, що прийняла його на роботу.

Особливостями статусу державного службовця в Україні є фінансові зобов'язання щодо подання відомостей про доходи перед вступом на посаду і щорічне декларування доходів. Прогресивна система державної служби, що функціонує в Україні з 01 травня 2016 р., усе ще не передбачає декларування доходів і фінансових зобов'язань державних службовців протягом кількох років після припинення служби, як це поширено в багатьох країнах світу.

Фінансові обмеження державних службовців, про які йдеться в законодавстві обох країн, мають на меті зниження корупційної складової системи державної служби. За даними 2015 р. у рейтингу сприйняття корупції, який публікує щорічно міжнародна неурядова організація Transparency International, Україна перебуває на 130 місці серед 167 країн світу, з індексом 27 балів, Китай – на 83 місці з індексом 37 балів із 100 [20].

Відомо, що сучасні методи корумпованої поведінки виходять за рамки простого хабарництва. Поширеним є ухиляння від сплати податків, інвестування комерційних структур за рахунок державного бюджету, збиткове і необґрунтоване передавання державного майна в управління комерційним структурам, суміщення державної служби з участю в комерційних організаціях, не-

правомірне втручання в діяльність правоохоронних органів тощо. Проблема посилюється й тим, що, як в Китаї, так і в Україні, існують укорінені традиції існування привілейованої бюрократії, а левова частка методів боротьби із корупцією спрямована не на пошук і викорінення джерела проблеми, а на покарання корупціонерів. Серед ефективних способів боротьби із корупцією в КНР можна назвати ротацию кадрів у всіх органах влади, змісту якої присвячений розділ XI Закону КНР “Про державних службовців”. Способи ротации включають: переведення на посаду, переміщення на іншу посаду в іншій місцевості, номінальне зарахування на посаду для загартування якостей державного службовця. Процедура ротации в державних органах має загальний характер, тобто поширюється на всі рівні влади. Ротация може відбуватися між територіальними органами влади одного державного органу або між різними державними органами. Державні органи всіх щаблів влади повинні мати визначену кількість вакантних посад, тобто резерв посад для прийняття державних службовців у порядку ротации. Звісно, що ротация відбувається з урахуванням норм законодавства і вимог до компетентності кадрів.

У державних компаніях і органах державної влади Китаю ротация, як правило, переслідує, крім антикорупційної, ще дві важливі мети. По-перше, переміщення працівників по структурних підрозділах установи дає змогу добре зрозуміти специфіку її діяльності, що в подальшому запобігає виявам місництва, коли вузькопрофесійні інтереси протиставляються суспільним. По-друге, ротация є обов’язковим елементом програми підготовки керівників вищої ланки, вимоги до компетентності яких у розв’язанні проблем різного ступеня складності є дуже високими.

В Україні законодавче поле в деяких випадках передбачає можливість процедури ротации державних службовців. Так, у ст. 41 Закону [9] передбачена процедура переведення на іншу рівнозначну, або нижчу посаду, в цьому ж або іншому органі влади, переведення в іншу місцевість, однак лише за згодою державного службовця. Згода потрібна для недопущення прихованого покарання через процедуру переведення службовця на іншу посаду. Розбіжності в сприйнятті цієї форми просування державного службовця по службі в наших країнах очевидні, на жаль, в Україні ця процедура не використовується як інструмент підвищення кваліфікації, навчання безпосередньо на робочому місці як засіб розширення професійних компетентностей.

Особливістю світового іміджу Китаю є суворість покарання за корупцію, однак останніми роками намітилася тенденція щодо посилення профілактичної і “виховної” складової у боротьбі із корупціонерами. Так, на початку 2011 р. в КНР оприлюднена Біла книга “Зусилля Китаю по боротьбі з корупцією і формуванню невідкупного партійного і урядового апарату”, де наголошується на оптимальному поєднанні радикальних і паліативних заходів, одночасному вжитті заходів покарання і профілактики з акцентом на профілактику [21].

Щодо економічного забезпечення державних службовців, то Закон КНР вказує на функціонуючу в країні систему страхування соціальних ризиків державних службовців і високий ступінь соціального захисту цієї категорії громадян та їх особливий статус у цьому питанні. Натомість, вимоги нового Закону України унеможливають привілейований статус державних службовців у питаннях соціального страхування, пенсійного забезпечення, інших видів соціального захисту порівняно з рештою громадян країни.

На основі проведених досліджень законодавства про державну службу двох країн можна стверджувати, що статус державного службовця і в Україні, і в КНР виникає в особи у зв’язку з призначенням на державну службу за результатом конкурсного відбору.

В Україні вперше з 2016 р. запроваджується система конкурсного відбору для державних службовців вищих щаблів влади – категорії “А”, якої дотепер не існувало. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби затверджується Кабінетом Міністрів України [22]. Основними методами конкурсного відбору є проведення тестування і співбесіди із претендентами на посаду державного службовця.

У КНР за результатами екзаменаційного відбору на державну службу приймають службовців на некерівні посади. Заміщення керівних посад відбувається шляхом підвищення або переведень.

Уперше зараховані на державну службу в КНР проходять річний випробувальний термін, упродовж якого проходять відповідне професійне навчання. В Україні максимальний термін випробування складає шість місяців, за результатами проходження якого кандидата або призначають, або йому відмовляють у призначенні на посаду.

У Китаї практика прийому на державну службу шляхом відкритих іспитів, а також просування по службі через складання іспитів, існує понад 2 тис. років, із часів Конфуція. Зміст іспитів для державних службовців Китаю сьогодні базується

на виявленні п'яти ключових вимог: високої моралі, професійних умінь, працездатності, ефективності й чесності [23].

Право на участь у публічних іспитах для претендентів на посади в центральні державні органи і державні заклади отримують близько 1,5 млн осіб щорічно [18]. У результаті широких можливостей, що відкриває публічність процедури зарахування на державну службу та її проходження, професійна освіта й іспити є тим соціальним ліфтом, що допомагає людям із незможних сімей, а також жителям сільської місцевості побудувати кар'єру на посадах державних службовців.

Як в Україні, так і в КНР, юридичною підставою для просування по службі, заохочення або покарання, навчання та перепідготовки, а також упорядкування посад і посадових окладів державних службовців, є щорічне оцінювання. У КНР, якщо за результатами оцінювання службовець відповідає за рівнем компетенції займаній посаді, він має право на подальше просування по службі. Системою покарань за результатами перевірки, що показала невідповідність службовця займаній посаді, передбачено його пониження в ранзі або звільнення.

Українським законодавством механізму пониження державного службовця в ранзі за результатами оцінювання не передбачено, але якщо за результатами двох поспіль щорічних оцінювань він отримує негативну оцінку, такий службовець звільняється з посади.

Державні службовці КНР, які призначаються з підвищенням на керівні посади, обов'язково мають проходити навчання в системі закладів підготовки і перепідготовки державних службовців. Набір освітніх програм, які потрібно засвоїти, приписаний для кожного рангу державної служби. У системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців перевага віддається підвищенню кваліфікації, що обов'язково й систематично мають проходити всі державні службовці, уперше призначені на посади, які працюють певний термін, а також кандидати на посади державної служби, зараховані до кадрового резерву. Кадровий резерв державних службовців КНР є базовим елементом, що забезпечує функціонування системи професійного навчання державних службовців. В Україні від такого механізму, як резерв кадрів для державної служби під час побудови нової моделі, відмовилися, оскільки вітчизняна система держслужби має відображати основні тенденції лібералізації суспільства і будуватися на конкурентній осно-

ві. Науково-методичне забезпечення діяльності системи підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні здійснює Національна академія державного управління при Президентові України. Однак підготовкою кадрів для державної служби і підвищенням їх професійного рівня відтепер мають право займатися всі без винятку ВНЗ, що мають право надавати освітні послуги в галузі знань "Публічне управління та адміністрування".

Головним комплексним центром підготовки кадрів держслужби КНР є Національна адміністративна академія, створена відповідно до наказу Держради КНР у 1993 р. Національна система підготовки державних службовців в КНР є жорстко централізованою, фахівці й спеціалісти навчаються за єдиною програмою, інститути національної адміністративної академії розробляють і впроваджують спільні навчальні посібники з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, що, з одного боку, закріплює принципи управління кадрами з боку партії, що є провідними і посилюються, а з другого – дає змогу впроваджувати ідеї ринкового соціалізму, оперативно і гнучко реагуючи на виклики сьогодення, що супроводжують економічні й політичні реформи Китаю [24].

Програма підготовки державних службовців КНР відбувається за напрямками: політологія і основи політичного устрою країни, патріотичне виховання, ринкова економіка, інформаційні технології, суспільні науки, культурологія та ін.

Цікавим і передовим є досвід КНР щодо проходження спеціальної підготовки екзаменаторами конкурсних комісій по відбору кандидатів на державну службу. Підвищення професійного рівня, якісний відбір екзаменаторів, усвідомлення ними своєї відповідальності щодо проведення процедури оцінювання сприяє відбору достойних кандидатів. Водночас науковці, які досліджують проблеми державної служби КНР, відмічають необхідність підвищення ефективності системи оцінювання професійної придатності державних службовців і наголошують на прийнятті закону "Про введення адміністративних заходів контролю при встановленні критеріїв прийому державних службовців на роботу", і розробки та впровадження "Спеціального керівництва по проведенню екзаменів для прийому державних службовців на роботу" [25; 26].

Без сумніву, система державної служби Китаю довела свою ефективність у сучасних умовах, про що свідчить соціально-економічний успіх країни на міжнародній арені. Дослідник проблем

становлення державної служби в КНР Хао Лун відзначає, що “нинішня система держслужби Китаю характеризується очевидними сучасними рисами: по-перше, на сьогодні система держслужби має відносно цілісну правову базу, достатню міру легалізації та стандартизації, що є прогресом для Китаю порівняно з традиційним підходом до проблеми кадрів, для якого були характерні недоліки регламентуючих правил і закритий стиль управління; по-друге, діюча система державної адміністрації КНР відрізняється науковим підходом, керівництвом країни запозичений позитивний досвід Заходу щодо впровадження конкурентних механізмів у систему управління держслужбою; по-третє, сучасний держапарат відрізняється більш високим ступенем ротації кадрів, ніж кілька десятків років тому: залишились у минулому “пожиттеві” керівні посади державних чиновників, що надає сучасний характер і життєздатність державним адміністративним органам і системі державної служби в цілому” [27].

Висновки. Порівнюючи дві системи державної служби, необхідно відзначити, що процес їх модернізації триває в обох країнах понад 20 років, однак у Китаї будь-які нововведення в системі державної служби роками апробуються в пілотних регіонах протягом не менше 5 років, коригуються в ході апробації, і лише тільки після цього впроваджуються на загальнодержавному рівні.

Як загальні напрями і пріоритети подальшого розвитку державної служби України із залученням кращого досвіду розвитку державної служби Китаю на сьогодні можна вважати такі тенденції: упровадження сучасних методів кадрової роботи; реалізація антикорупційних програм у системі державної служби; удосконалення системи професійного навчання та оцінювання державних службовців.

Більш конкретними пропозиціями щодо покращення функціонування системи державної служби України із залученням кращого досвіду Китаю є нищеназвані.

Якісним досягненням КНР у сфері розвитку системи державної служби є суворе дотримання принципу поступовості проходження державної служби, тобто послідовного переходу службовця на наступний щабель у системі категорій та рангів за результатами атестації (кар’єрна модель). Чіткі, законом визначені процедури проходження державної служби, обов’язкова необхідність проходження спеціальної підготовки і навчання при підвищенні посади, системи заохочень, адміністративних стягнень, обмежень і покарань забезпечують плановність і поступовість роз-

витку кар’єри державних службовців. В Україні, з нинішньою позиційною моделлю державної служби, система переходу з однієї категорії в іншу з часом повинна трансформуватися, бути послідовною і відбуватися тільки за результатами позитивного, системного та періодичного оцінювання професійної діяльності державного службовця. Дотримання цього принципу унеможливає призначення на керівні посади “випадкових” осіб, які не мають достатніх професійних компетентностей для виконання складних управлінських завдань, а також належних морально-етичних якостей та практичного досвіду на державній службі.

Слід звернути увагу на значний досвід КНР щодо застосування динамічних механізмів переміщення кадрів усередині чиновницького апарату: обмін персоналом, ротація, система призначення та звільнення з посад. Ротація кадрів у сполученні з іншими заходами превентивного, правового, економічного та адміністративного характеру може виступати запобіжною мірою в протидії корупції, стримуючи формування стійких корупційних зв’язків у сфері державної служби. Нормативне закріплення сутності, форм і доцільності різних видів ротації в правовому полі України дасть змогу відійти від сприйняття її як засобу покарання службовців і використовувати цей інструмент для розвитку професійних компетентностей фахівців системи державної служби.

Антикорупційні вимоги фінансового характеру, що передбачають декларування доходів держслужбовцями під час вступу і перебування на державній службі, слід доповнити заходами, що передбачають звітування за фінансовими активами і зобов’язаннями певний період часу (3–5 років) після залишення посади державного службовця. Така практика поширена не лише в КНР, а в багатьох європейських країнах, вона дає змогу уникати корупційних зв’язків і схем, що можуть бути створені чиновником, після залишення ним державної служби.

Стосовно вжиття заходів спонукання до високоефективної праці слід звернути увагу на досвід КНР щодо системи матеріального стимулювання державних службовців у чіткій прив’язці до показників соціально-економічного розвитку країни. Система матеріального заохочення будується таким чином, щоб дохід державного службовця був зіставним із тим рівнем заробітних плат, що отримують у середньому по країні працівники народного господарства.

Систему підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні слід зробити

більш гнучкою до потреб навчання державних службовців. Третину змісту професійної підготовки державних службовців Китаю складає партійно-ідеологічна підготовка, але інші дві третини є досить гнучкими відповідно до потреб і проблем конкретної провінції, підприємства, відомства, певного явища або впровадження нової технології виробництва. Важливим компонентом професійного навчання державних службовців КНР є розвиток здатності до навчання. Це досягається постійним тренуванням логіки, пам'яті, аналітичних умінь і самоосвіти. Важливе місце в професійному навчанні займає національно-патріотичне виховання, що провадить ідею Китаю, як унікальної держави, із власною самобутністю, якою необхідно пишатися. Психологічні методи навчання допомагають сформувати у свідомості державного службовця ставлення до посадових обов'язків як до особистих, саме такий підхід забезпечуватиме її якісне й ефективне виконання.

Із введенням конкурсного відбору на всіх щаблях управлінської вертикалі в системі державної служби України, науково-методичного оформлення потребує система оцінювання і відбору кандидатів конкурсних комісій на зайняття вакантної посади державної служби. Нормативно-правове поле України закріплює критерії відбору членів конкурсних комісій, але не знімає всіх потенційних ризиків щодо їхніх необ'єктивних дій. Члени конкурсних комісій мають бути ознайомлені зі спеціальними методиками і технологіями

оцінювання, підготовлені до аналітичної роботи, мати документально підтверджені знання. Таку науково-методичну роботу щодо інституціоналізації та стандартизації системи оцінювання державних службовців може проводити Національна академія державного управління при Президенті України.

Порівняльний аналіз систем державної служби України і Китаю доводить, що в обох країнах відбуваються глибокі зміни в управлінських процесах. Особливість китайських реформ полягає в безперервності культурної традиції державотворення, у використанні основ конфуціанської філософії в реалізації "китайської мрії" – побудові справедливого суспільства і міцної соціальної держави. Україна обрала європейський шлях розвитку, стратегія розвитку державної служби вибудовується саме з урахуванням європейських стандартів і норм. Однак, незважаючи на різноспрямованість векторів стратегічного розвитку, Україна відкрита для конструктивного діалогу з Китаєм у сфері впровадження передових методів державного управління, продовження практики запозичень з метою вдосконалення системи державної служби.

Перспективні напрями подальших досліджень. Перспективними напрямами подальших досліджень має бути порівняльний аналіз системи професійного навчання державних службовців Китаю і України в контексті реформування системи державної служби обох країн.

Список використаних джерел

1. Зовнішня торгівля товарами України у 2015 році [Електронний ресурс] // Державна служба статистики. Експрес-випуск. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/zed.htm
2. Асоціація українсько-китайського співробітництва [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Режим доступу : <http://aucc.org.ua/uk/>
3. Бардачов Ю. М. Меритократія як механізм формування політико-управлінської еліти нової генерації в умовах перезавантаження української влади (Meritocracy as a mechanism of political and administrative elite of the new generation in terms of reboot of Ukrainian authorities) [Електронний ресурс] / Ю. М. Бардачов, І. П. Лопушинський // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування : електрон. фах. вид. – 2014. – № 1. – Режим доступу : http://el-zbirn-du.at.ua/2014_1/3.pdf
4. Обзорный доклад о модернизации в мире и Китае (2001–2010) / под общ. ред. Хэ Чуанци ; пер. с англ. ; под общ. ред. Н. И. Лапина ; предисл. Н. И. Лапин, Г. А. Тосунян, Хэ Чуанци. – М. : Изд-во "Весь Мир", 2011. – 256 с.

References

1. State Statistics Service of Ukraine (2015), "Zovnishnia torhivlia tovaramy Ukrainy u 2015 rotsi. Statystychnyj zbirnyk" [Foreign trade in goods in Ukraine in 2015. Statistical yearbook], available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/zed.htm (Accessed 21 June 2016).
2. The official site Association of Ukrainian-Chinese cooperation, available at: <http://adm.dp.ua/OBLADM/obldp.nsf/archive/3E8?opendocument> (Accessed 21 June 2016).
3. Bardachov Y.M. and Lopushynskyy I.P. (2014), "Meritocracy as a mechanism for the formation of political and administrative elite of the new generation in terms of restarting Ukrainian authorities", Theory and Practice of Public Administration and Local Government, [Online], vol.1, available at: http://el-zbirn-du.at.ua/2014_1/3.pdf (Accessed 21 June 2016).
4. Khe Chuantsy (2011), "Obzornyi doklad o modernyzatsyy v myre y Kytae (2001–2010)" [A survey report on the modernization of the world and China (2001-2010)], The whole world, Moscow, Russia.

5. Хорошенко О. В. Моделі організації публічної служби: порівняльний аналіз та пропозиції для України [Електронний ресурс] / О. Хорошенко. – Режим доступу : <http://academy.gov.ua/ej/ej19/PDF/18.pdf>
6. Чуаньци Хэ. Культурная модернизация Китая / Хэ Чуаньци. – Пекин : Изд-во Пекинского университета, 2009. – 436 с.
7. Цзинлянь У. Судьба государства: будущее экономические преобразования, реформы и развитие Китая / У Цзинлянь, Сунь Липин. – Изд-во Бюро переводов и редактирования ЦК КНР, 2015. – 568 с.
8. Малиновський В. Я. Словник термінів і понять з державного управління / В. Я. Малиновський. – Київ : Центр сприяння інституційному розвитку держ. служби, 2005. – 251 с.
9. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
10. Про державних службовців [Електронний ресурс] : Тимчасове положення КНР від 24 квіт. 1993 р. / пер. В. І. Антонова. – Режим доступу : <http://chupanov.narod.ru/Chinalaw/04/05.htm>
11. Про державних службовців [Електронний ресурс] : Закон КНР від 27 квіт. 2005 р. / пер. В. І. Антонова. – Режим доступу : <http://sudru.com/комментарии-законодательства/комментарии-к-законам/320426-новые-законы-наши-переводы-закон-китайской-народной-республики-о-государственных-служащих>
12. Коммюнике 3-го Пленума ЦК КПК 18-го созыва: самое главное [Электронный ресурс] : Жэньминь жибао, 2013. 13 ноября. – Режим доступа : <http://russian.people.com.cn/95181/8455422.html>
13. Цзайци Лю. “Мягкая сила” в стратегии развития Китая / Лю Цзайци // Полис. Политические исследования. – 2009. – № 4. – С. 149–155.
14. The Soft Power 30 [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу : <http://softpower30.portland-communications.com/ranking>
15. Цзиньпин Си. О государственном управлении / Си Цзиньпин. – Пекин : Изд-во литературы на иностранных языках, 2014. – 624 с.
16. Шицю Ян. Система державних службовців Китаю [Електронний ресурс] (Лекція в Академії державного управління при Президентові Республіки Казахстан, 24 квіт. 2014 р.) / Ян Шицю. – Режим доступу : <http://www.bagalau.kz/ru/evaluation-system/world/i4182>
17. Міністерство трудових ресурсів і соціального забезпечення КНР [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу : <http://www.mohrss.gov.cn/>
18. Газета “Жэньмінь жибао” [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу : <http://www.chinanews.com>
19. Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців [Електронний ресурс] : Постанова КМУ від 11 лют. 2016 р. № 65. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF>
5. Khorosheniuk O.V. (2013), “Models of public service: comparative analysis and proposals for Ukraine”, “Public Administration: Theory and Practice”, [Online], vol.1, available at: <http://academy.gov.ua/ej/ej19/PDF/18.pdf> (Accessed 21 June 2016).
6. Chuantsy Khe (2009). “Kulturnaia modernyzatsiya Kytaia” [China’s cultural modernization], Beijing University, Beijing, China.
7. U Tszynlian, Sun Lypyn (2015), “Sudba hosudarstva: budushchye ekonomicheskiye preobrazovaniya, reformy y razvytye Kytaia” [The fate of the state: the future economic transformation, reform and development of China], Translation and Editing Service, Beijing, China.
8. Malynovskyi V. Ia. (2005), “Slovyk terminiv i poniat z derzhavnoho upravlinnia” [A glossary of terms and concepts of governance], Tsentri spryannia instytutsiinomu rozvytku derzhavnoi sluzhby, Kyiv, Ukraine.
9. The Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine “On Public Service”, available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (Accessed 21 June 2016).
10. State Council of the Chinese People’s Republic (1993) Time position of the People’s Republic of China “About civil servants”, available at: <http://chupanov.narod.ru/Chinalaw/04/05.htm> (Accessed 21 June 2016).
11. The Chinese People’s Congress (2005), The Law of People’s Republic of China “About civil servants”, available at: <http://sudru.com/kommentarii-zakonodatelstva/kommentariiik-zakonam/320426-novyye-zakonyi-nashi-perevodyizakon-kitayskoy-narodnoy-respubliki-ogosudarstvennyih-sluzhaschih> (Accessed 21 June 2016).
12. Communiqué of the third plenum of the Chinese Communist Party’s 18th convocation (2013): Zhenmyn zhybao, 13 November, available at: <http://russian.people.com.cn/95181/8455422.html> (Accessed 21 June 2016).
13. Tszaitsy Liu (2009). “Soft power” in China’s development strategy”, Polys. Polytycheskiye yssledovaniya, vol. 4., 149-155.
14. The official site The Soft Power 30, [Online], available at: <http://softpower30.portland-communications.com/ranking> (Accessed 21 June 2016).
15. Sy Tszynpyn (2014), “O hosudarstvennom upravlenyy” [About governance], Yzd-vo lyteratury na ynostrannykh yazykakh, Beijing, China.
16. Shitsyu Ya (2014), “Sistema gosudarstvennykh clyjascyich Kitaya” [The system of civil servants in China], [Online], available at: <http://www.bagalau.kz/ru/evaluation-system/world/i4182> (Accessed 21 June 2016).
17. The official site Ministry of Human Resources and Social Security of China, [Online], available at: <http://www.mohrss.gov.cn/> (Accessed 21 June 2016).
18. The official site newspaper “Zhenmin zhibao” [Online], available at: <http://www.chinanews.com> (Accessed 21 June 2016).

20. Рейтинг сприйняття корупції [Електронний ресурс] : Transparency International: [Веб-сайт]. – Режим доступу : <http://gtmarket.ru/ratings/governance-matters/governance-matters-info#china>
21. Інформаційне агентство “Сінхуа” [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. – Режим доступу : http://www.abnews.ru/informatcionnoe_agentstvo_sin_hua
22. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [Електронний ресурс] : Постанова КМУ від 25 берез. 2016 р. №246. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF>
23. Го Цзяци: Древняя экзаменационная система Китая. – Шанхай: Издательство Шанхайская коммерческая печать, 1997. – С. 48. 郭家齐: 中国古代考试制度, 上海商务印书馆, 1997年, 第48页
24. Іжа М. М. Система підготовки державних службовців Китаю / М. М. Іжа, Л. В. Курносенко // Вісн. НАДУ. – 2015. – № 2. – С. 5–11.
25. Чжаньцзюнь Син. Размышления о системе аттестации при принятии на госслужбу / Син Чжаньцзюнь, Цао Дунцин // Форум административных вопросов. – 2013. – № 4. 邢占军、曹东卿: 公务员考录资格审查的梳理与思考, 行政论坛, 2013年第4期
26. Хуэй Чэнь. Опытное исследование системы госслужащих / Чэнь Хуэй // Научный журнал Университета Цзянсу. Отделение общественных наук. – 2013. – № 1. 陈辉: 公务员考录制度实证研究, 江苏大学学报 (社会科学版), 2013年第1期
27. Лун Хао. Функционирование и развитие системы государственной службы в КНР на современном этапе : дис. ... канд. полит. наук : 23.00.02 / Хао Лун. – Москва, 2015. – 160 с.
19. Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), “Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine “Approving the rules of ethical conduct for public officials”, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-%D0%BF> (Accessed 21 June 2016).
20. The official site Transparency International (2016), “Worldwide Governance Indicators”, available at: <http://gtmarket.ru/ratings/governance-matters/governance-matters-info#china> (Accessed 21 June 2016).
21. The official site “Sinkhua”, available at: http://www.abnews.ru/informatcionnoe_agentstvo_sin_hua (Accessed 21 June 2016).
22. Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), “Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine “On approval of the competition for vacancies of civil servants”, available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF> (Accessed 21 June 2016).
23. Ho Tsziasy (1997), “Drevniaia ekzamenatsyonnaia systema Kytaia” [Old examination system in China], Shangkhaiskaia kommercheskaia pechat, Shankhai, China.
24. Izha M.M. and Kurnosenko L.V. (2015), “Training of civil servants system in China”, *Visnyk NADU*, vol.2, pp.5-11.
25. Syn Chzhantsziun, Tsao Duntsyn (2013), “Reflections on the certification system by the public service”, *Forum admynstratyvnykh voprosov*. vol. 4.
26. Chen Khueei (2013), “Experimental study of the system of civil servants”, *Tsziansu University Research Journal*, vol.1.
27. Khao Lun (2015), “Functioning and development of civil service system in China at the present stage”, Ph.D. in Political Science, Moscow State University of Lomonosov, Moscow, Russia