

*Федчишин С. А.,**доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри адміністративного права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3096-3214>**Околот М. Г.,**доктор філософії
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6608-8100>*

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ЯК ПРИНЦИП ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ КИТАЙСЬКОЇ НАРОДНОЇ РЕСПУБЛІКИ: ДОСВІД ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Анотація. Стаття присвячена аналізу особливостей професіоналізму як принципу державної служби Китайської Народної Республіки у світлі його законодавчого регулювання. Досвід Китайської Народної Республіки у сфері розбудови професіоналізму державної служби свідчить про його складний, багаторівневий та специфічний характер, зумовлений історичними національними традиціями в організації публічної адміністрації, існуючою політичною системою та особливостями правового регулювання. Закон Китайської Народної Республіки «Про державних службовців» від 27.04.2005 виділяє три взаємопов'язані групи принципів державної служби: загальнополітичні, менеджменту державних службовців і вступу на державну службу. У свою чергу, у наведеному Законі принцип «професіоналізму» чіткого законодавчого закріплення серед принципів не отримав. Підкреслено, що попри відсутність чіткого закріплення принципу професіоналізму у законодавстві про державну службу Китайської Народної Республіки, відповідна засада фактично реалізується через систему інших принципів державної служби, вимоги до кандидатів, процедури добору, оцінювання, навчання та підвищення кваліфікації державних службовців тощо. Відзначено, що професіоналізм у державній службі Китайської Народної Республіки проявляється, насамперед, через поєднання професійних знань, професійних якостей, освіти, практичного досвіду та моральних характеристик. Зроблено висновок, що особливістю китайського підходу, на відміну від України, є тісне переплетення професійних і політичних вимог, де політична лояльність і дотримання ідеологічних засад Комуністичної партії Китайської Народної Республіки виступають обов'язковим елементом професійної придатності, особливо для керівних посад. Водночас, для вузькоспеціалізованих і технічних державних службовців держава допускає певне послаблення політичних вимог, компенсуючи це вимогою щодо їх обов'язкового професійного навчання на службі. Законодавство Китайської Народної Республіки характеризується рамковим підходом до визначення змісту професійних знань і якостей, що зумовлює широке застосування дискреційних повноважень на практиці. Наголошено на специфіці широкого сприйняття у Китайській Народній Республіці поняття «державні службовці», що з огляду включення до них, зокрема, політичних діячів (партійних службовців), на думку деяких дослідників, ставить під сумнів доцільність виділення професіоналізму як окремого принципу державної служби в Китай-

ській Народній Республіки. Відзначено, що відповідний досвід Китайської Народної Республіки актуалізує дискусію стосовно доцільності (чи то недоцільності) виділення професіоналізму як принципу діяльності осіб, які займають політичні посади (політичних посадовців).

Ключові слова: державна служба, принцип професіоналізму, професійна компетентність, вступ на державну службу, право на державну службу, службова кар'єра, професійне навчання, підвищення професійної компетентності, політичні посади, Китайська Народна Республіка.

Постановка проблеми. Реформування державної служби в Україні є процесом, що реалізується з метою розбудови професійної, ефективної, прозорої та неупередженої державної служби. При цьому, важливою є оптимізація процесу реформування державної служби шляхом врахування досвіду зарубіжних країн задля уникнення помилок та застосування найкращих практик при модернізації державної служби. В сучасних умовах робляться численні спроби дослідити досвід держав-членів Європейського Союзу, що обумовлене політичним курсом України. У той же час, варто поширити предмет порівняльно-правових досліджень на усі приклади успішно побудованої державної служби у світі. У зв'язку з наведеним пропонується проаналізувати досвід Китайської Народної Республіки (далі – КНР) як держави, яка тисячоліттями долала виклики, що виникають у процесі управління багатотисячним чиновницьким апаратом, та зрештою створила стійкий апарат публічного управління. Система проведення іспитів при вступі на державну службу в КНР є найдавнішою та найтривалішою у світі [1, с.95]. У зв'язку із наведеним на особливу увагу заслуговує аналіз досвіду КНР у сфері розбудови професіоналізму державної служби, його організаційно-правового забезпечення.

Стан дослідження. У науці адміністративного права України досвід КНР у сфері розбудови професійної державної служби комплексного аналізу все ще не отримав, а розглядався переважно фрагментарно у працях більш загального характеру або ж на рівні окремих публікацій. Зокрема, можна відзначити науковий доробок Ю.П. Битяка, Л.Р. Білої-Тіунової, А.Б. Гришук, М.М. Іжи, Т.Є. Кагановської, М.С. Ковтун, В.К. Колпакова, Т.О. Коломоєць, О.С. Проневича, В.О. Спасенко та ін. Зокрема, вітчизняні вчені досліджували вимоги до професійної компе-

тентності претендентів на вступ на державну службу (М.Г. Околот), проблеми професійного навчання у державній службі КНР (Н.С. Калашник) тощо. Водночас, маємо констатувати, що у вітчизняній адміністративно-правовій науці проблематика професіоналізму як принципу державної служби КНР все ще залишається малодослідженою. Вагоме науково-теоретичне підґрунтя для дослідження досвіду КНР у сфері реформування державної служби становлять праці китайських науковців, напрацювання частини яких є невідомими для вітчизняної науки. Це праці вчених, як то Ван Чи, Вей Шу, Ден Найсінь, Дін Сяочан, Жао Хуаянь, Ін Цзянго, Лань Цінцін, Люй Хунлоу, Люй Чень, Мен Хуа, Сюй Веньвень, Сюй Інна, Хань Бінчжень, Ху Сяолі, Хуан Сяозюнь, Цзен Хуа, Цзін Ін, Чжу Чжен та Ян Шань.

Наведені обставини і зумовлюють постановку **мети цієї наукової статті**, що полягає у характеристиці професіоналізму як принципу державної служби КНР у контексті китайського законодавства та сучасної наукової думки.

Виклад основного матеріалу. Закон КНР «Про державних службовців» від 27.04.2005 у ст.ст. 4-7 виділяє три взаємопов'язані групи принципів державної служби: загальнополітичні, менеджменту державних службовців і вступу на державну службу [2]. До загальнополітичних принципів належать: дотримання системно державної служби керівництва Комуністичної партії КНР, вказівок марксизму-ленізму, поглядів Мао Цзедун, теорії Дена Сяопіна, важливої концепції «потрійного представництва», принципу «наукового погляду на розвиток», концепції і принципу Сі Цзіньпіна «Соціалізм з китайською специфікою», втілення «початкового рівня соціалізму», реалізація організаційної лінії Комуністичної партії КНР в новій ері та слідування принципу партійного управління кадрами. До принципів менеджменту відносяться відкритість, рівність, змагальність, меритократичність, законність, принцип однакового акценту на нагляд, принцип стримування та принцип гарантування заохочень. При цьому, до принципів вступу відносять принцип поєднання моральності та таланту з відданням переваги моральності, принцип «п'яти озер і чотирьох морів» (залучення до державної служби усіх верств населення без дискримінації за жодною ознакою), принцип меритократичності, орієнтації на кар'єру, добросовісності, підкреслення політичних стандартів та зважання на ефективність діяльності.

Принципи державної служби КНР також можна знайти у підзаконних нормативно-правових актах, наприклад у ст. 3 «Правил прийому державних службовців» від 06.11.2007, який поширюється на некерівні посади – які разом із керівними складають види посад державної служби у КНР – де зазначені ті самі принципи окрім принципу зважання на ефективність роботи [3]. Іншим прикладом є «Заходи публічного відбору державних службовців» від 24.01.2013, які поширюються на керівні посади, де у ст. 3 зазначені принципи доповнюються принципами партійного управління кадрами, відповідності персоналу посаді та публічного визнання і врахування практичних досягнень [4].

У науці існують різні підходи до розуміння професіоналізму державної служби та його складових. Зокрема, традиційно складовими професіоналізму називають теоретичні знання, практичні вміння і навички, моральні та ділові якості тощо, що можна визначати основою цього принципу державної служби. Умовно, йдеться про професіоналізм у вузькому сенсі [5, с. 451; 6, с. 69; 7, с. 75; 8, с. 56; 9, с. 180; 10, с. 41 та ін.]. Розвитком зазначеної думки є визначення професіоналізму як можливості державного

службовця виконувати свою роботу і реалізовувати свої функції завдяки наявності відповідних компетенцій, а також, використовуючи свої вміння та навички, визначати найбільш ефективні шляхи реалізації завдань – підхід, орієнтований на результати діяльності державного службовця [11, с. 53; 12, с. 90; 13, с. 54]. До професіоналізму державної служби деякі вчені також відносять наявність професійної освіти, вивчення й освоєння передового досвіду, та компетентність, при цьому здобуття професійної освіти вважається професіоналізмом у широкому сенсі [6, с. 45; 7, с. 75; 14, с. 48; 15, с. 230]. Серед таких складових професіоналізму, які важко оцінити, вчені називають також наявність загальнолюдської культури, і пов'язані з етикетом риси – такі як повага, чесність і ввічливість [7, с. 75; 16, с. 71]. Відповідно, у вітчизняній науці можна виділити такі розуміння принципу професіоналізму: професіоналізм як вміння і навички, професіоналізм як здатність виконувати функції держави, професіоналізм як освіта і досвід і професіоналізм як моральні якості.

Важливість професіоналізму як принципу державної служби обумовлюється тим, що цей принцип є суттєвим фактором не лише ефективності функціонування, а й реформування державної служби [17, с. 189]. Окрім реформування, професіоналізм, як зазначають вітчизняні дослідники, впливає на результативність діяльності державних службовців, здійснення функцій державної служби та є індикатором функціонування державної служби в цілому [18, с. 172; 10, с. 41-42]. Важливість професіоналізму з точки зору модернізації державної служби полягає в тому, що він, зокрема, може створити мотиваційний потенціал до розвитку та професійного зростання персоналу державної служби [19, с. 158].

У законодавстві про державну службу КНР, як зазначалося вище, відсутній чіткий закріплений принцип професіоналізму, але це не означає, що відповідна засада не є актуальною для китайської державної служби загалом. Як правило, професіоналізм у державній службі КНР проявляється або в аспекті вимог до кандидатів, де застосовуються два різні терміни на позначення релевантних знань та навичок, про що йтиметься нижче, або в аспекті системи призначення кандидатів ззовні, закріплений у ст. 100 Закону КНР «Про державних службовців» від 27.04.2005. Фактично таке призначення являє собою добір за контрактом та передбачає прийом на посади державної служби, які вимагають високої кваліфікації або є допоміжними за характером обов'язків і не передбачають доступ до державної таємниці осіб із високим рівнем професійних знань, тобто, експертів. За умов такого відбору, професіоналізм стає первинним критерієм відбору кандидатів та розуміється як наявність у осіб професійних знань у конкретній галузі або дисципліні.

Підхід КНР з точки зору професіоналізму є особливим, оскільки є певна диференціація його застосування за колом осіб, що також впливає на обсяг застосовуваних вимог. Наприклад, для зайняття керівних посад в державній службі КНР від кандидатів додатково вимагаються надзвичайні досягнення за результатами роботи «на місцях» і відсутність негативних результатів щорічних оцінювань.

У «Заходах публічного відбору державних службовців» від 24.01.2013, який є головним актом щодо призначення державних службовців на керівні посади, п. 3 ст. 12 визначає вимоги до кандидатів на зазначені посади. Однією з них визначені належні професійні якості, гідна поведінка, надзвичайні досягнення та публічне схвалення. Значення «професійних якостей» не розкривається.

У ст. 28 Закону КНР «Про народну поліцію» від 28.02.1995 наводиться перелік вимог до кандидатів на керівні посади поліцейських, серед яких першою зазначена наявність юридичних професійних знань [20]. При цьому конкретний зміст цих знань не розкривається, а отже, за поширеною у сфері державної служби практикою КНР, зазначені знання підлягають визначенню на місця через реалізацію дискреційних повноважень. У п. 3 ст. 26 зазначені вимоги до некерівних посад поліцейських, де обов'язковою є наявність належних політичних та професійних якостей і гідної поведінки.

У п. 3 ст. 12 Закону КНР «Про прокурорів» від 28.02.1995 встановлені такі вимоги до кандидатів як володіння належними політичними, професійними та моральними якостями, які є схожими до вимог до кандидатів на посади поліцейських [21]. У п. 5 зазначається про вимогу щодо освіти кандидатів, де окрім вищої освіти рівня бакалавру або магістру вимагається наявність професійних юридичних знань.

При цьому, хоча зміст *професійних знань* (专业知识) і не розкривається точно у законодавстві, цей термін застосовується у нормативно-правових актах, а релевантні дослідження дозволяють зробити декілька висновків щодо його значення. По-перше, такі знання є результатом навчання державних службовців, зокрема і під час випробувального терміну [22, с. 5332]. По-друге, професійні знання не завжди мали важливе значення для класифікації посад на державній службі (тобто, для вирішення питання про контрактну службу), оскільки до реформи по класифікації посад державної служби зазначені знання не оцінювалися, натомість останніми роками вони використовуються як один з основних критеріїв розмежування категорій посад [23, с. 69; 24, с. 9]. По-третє, професійні знання тісно пов'язані з вищою освітою, що знаходить відображення як у традиції імператорських іспитів у давні часи та у рівні вищої освіти у сучасні часи [25, с. 38-39]. Також варто зауважити, що деякі законодавчі акти пов'язують їх зі знаннями, обумовленими професією. Зокрема, ст. 14 Закону КНР «Про суддів» від 28.02.1995 встановлює такий критерій для кандидатів як наявність професійних знань з права та досвіду юридичної діяльності. У п. 5 ст. 12 цього ж Закону професійні знання відносяться до вимоги щодо вищої освіти кандидатів, підкріплюючи вищевказаний висновок [26]. Додатково варто відмітити, що на зазначені знання орієнтуються під час складання тестових запитань у процесі підготовки до процедури добору. Наприклад, відповідно до ст.ст. 22 і 25 «Положення про регулювання професійних та технічних державних службовців» від 08.07.2016, що відзначає визнання професійних знань як важливої складової професіоналізму, яка має бути присутньою у тестових завданнях та яку варто перевіряти у кандидатів [27, с. 3-4; 28]. Окрім добору, зазначені знання набуваються також під час регулярного обов'язкового навчання державних службовців відповідно до ст. 12 і 16 «Положення про підготовку державних службовців» від 27.06.2008 [29].

Дещо схожим є розуміння *професійних якостей* (业务素质), зміст яких не визначено належним чином у нормах законодавства, але який знаходить аналіз у роботах китайських дослідників. Набуття зазначених якостей відбувається під час навчання державних службовців та процедур ротатії [30, с. 58]. У минулому, за часів імператорського іспиту, до основної професійної якості відносили вміння складати тексти, а також каліграфію, яку вчені сьогодні ототожнюють з навичками по складанню документів [31, с. 87]. У цілому, професійні якості є якостями,

якими державні службовці мають володіти для здійснення своїх посадових обов'язків. До них відносять: політичні здібності; збір, класифікацію та аналіз різного роду інформації; і навички володіння сучасним програмним забезпеченням [32, с. 149]. Такі якості, закріплені схожим чином до Закону КНР «Про прокурорів», також зазначені у п. 3 ст. 12 Закону КНР «Про суддів». При цьому, можна помітити що у законодавстві вони закріплюються завжди поряд із політичними якостями.

Традиційні складові професіоналізму, що визначаються українською наукою, також мають місце у державній службі КНР – починаючи з вимог до спеціалізованої освіти кандидатів та закінчуючи необхідністю постійно підвищувати професійний рівень через підвищення кваліфікації. У свою чергу, привертає увагу, що у державній службі КНР відсутня вимога щодо володіння мовами (чи то державною мовою, що презюмується, чи то англійською або мовами національних меншин, які не вимагаються взагалі).

Окремо слід підкреслити, що від претендентів на зайняття посад державної служби КНР вимагаються *політичні якості*. Наприклад, у п. 3 і 4 ст. 13 Закону КНР «Про державних службовців» від 27.04.2005 й у п. 3 і 4 ст. 18 Правил прийому державних службовців від 06.11.2007 закріплена вимога «слідування Конституції КНР і підтримка лідерства Комуністичної партії КНР і соціалістичної системи», а також вимога щодо наявності «хороших політичних якостей та високої моральності». Важливість політичних якостей для державних службовців КНР підкреслюється також у п. 2 ст. 26 вищевказаного Закону й у п. 2 ст. 19 вищевказаних Правил, де викладена заборона приймати на державну службу осіб, яких виключили з керівної партії КНР. Дещо інша політична вимога передбачена для керівних посад. Відповідно до п. 1 ст. 12 «Заходів публічного відбору державних службовців» від 24.01.2013 слід «мати стійку політичну позицію та надзвичайні політичні якості, розвивати «Чотири свідомості», підсилювати «Чотири впевненості» та досягти «Двох гарантій», усі з яких є політичними термінами Комуністичної партії КНР. Заборона, пов'язана з виключенням з керівної партії, визначена у п. 1 ст. 13 вказаних Заходів. Підтримка Конституції й хороші політичні якості також вимагаються від кандидатів на посади поліцейських, відповідно до п. 2 і 3 ст. 26 Закону КНР «Про народну поліцію» від 28.02.1995; від кандидатів на посади прокурорів – відповідно до п. 2 і 3 ст. 12 Закону КНР «Про прокурорів» від 28.02.1995; і від кандидатів на посади суддів – відповідно до п. 2 і 3 ст. 12 Закону КНР «Про суддів» від 28.02.1995.

Слід зазначити, втім, що, відповідно до ст.ст. 19 і 25 «Положення про регулювання професійних та технічних державних службовців» від 08.07.2016, по відношенню до державних службовців технічного характеру (вузько спеціалізовані державні службовці), а також відповідно до ст. 18 «Положення про управління адміністративними державними службовцями контролюючих органів» від 08.07.2016 (державні службовці органів дозвільної системи; службовці органів, уповноважених проводити перевірки; службовці, що є відповідальні за накладення окремих адміністративних стягнень), недостатній рівень (але не повна відсутність) політичних якостей, таких як «політична здібність, необхідний політичний розсуд, політичне розуміння та здатність до впровадження політичних рішень і неоднозначне ставлення до основних принципів питань» не є перешкодою для прийняття на посаду, але є підставою для направлення

на обов'язкове підвищення кваліфікації. Відповідно до ст. 22 Положення щодо професійних державних службовців і ст. 21 Положення щодо службовців контролюючих органів, ці якості перевіряються при проходженні тестування під час конкурсу [33]. Це пов'язується із визнанням державою важливості таких спеціалістів для функціонування окремих державних органів.

Принагідно слід відмітити й певний проблемний момент, що зумовлений китайським розумінням поняття «державний службовець». На думку деяких дослідників, виділення професіоналізму як окремого принципу державної служби в КНР видається малоімовірним. Справа в тому, що у КНР до державних службовців зараховується широке коло посад, які традиційно не визнаються державними службовцями у більшості інших держав світу, як згадані вище прокурори та судді. У контексті професіоналізму найбільше питань викликає його застосування до по суті політичних діячів – партійних службовців – які займають керівні посади [34, с. 253, 255]. При цьому, науковці наголошують на можливості визначення професіоналізму у китайській державній службі, але щодо нижчих категорій посад, тобто, більшою мірою для некерівних посад [34, с. 253-254]. Наведені думки актуалізують наукову дискусію стосовно доцільності (чи то недоцільності) виділення професіоналізму як принципу діяльності осіб, які займають політичні посади (політичних посадовців).

Висновки. Підсумовуючи слід підкреслити, що досвід КНР у сфері розбудови професіоналізму державної служби свідчить про його складний, багаторівневий та специфічний характер, зумовлений національними історичними традиціями в організації публічної адміністрації, існуючою політичною системою та особливостями правового регулювання. Попри відсутність чіткого закріплення принципу професіоналізму у законодавстві про державну службу КНР, відповідна засада фактично реалізується через систему принципів державної служби, вимоги до кандидатів, процедури добору, оцінювання, навчання та підвищення кваліфікації державних службовців. Професіоналізм у державній службі КНР проявляється насамперед через поєднання професійних знань, професійних якостей, освіти, практичного досвіду та моральних характеристик. Особливістю китайського підходу, на відміну від України, є тісне переплетення професійних і політичних вимог, де політична лояльність і дотримання ідеологічних засад Комуністичної партії КНР виступають обов'язковим елементом професійної придатності, особливо для керівних посад. Водночас, для вузькоспеціалізованих і технічних державних службовців держава допускає певне послаблення політичних вимог, компенсуючи це вимогою щодо їх обов'язкового професійного навчання на службі. Законодавство КНР характеризується рамковим підходом до визначення змісту професійних знань і якостей, що зумовлює широке застосування дискреційних повноважень на практиці.

Література:

1. Вуддрідж А. Влада гідних. Як меритократія створила сучасний світ / пер. з англ. К. Діса. Київ: Наш формат, 2024. 484 с.
2. 中华人民共和国公务员法. 27.04.2005, зі змінами від 29.12.2018. URL: <https://fgw.sh.gov.cn/pdf/pdf/web/viewer.html?file=/cmsres/83/83339e613d8b4e029e8de1720f4b34df/1fa894b2ecdfe3ce9bb8ad36b6875f44.pdf>. (дата звернення: 29.12.2025).
3. 公务员录用规定. 06.11.2007. URL: <https://www.12371.cn/2020/01/08/ART11578447606460158.shtml> (дата звернення: 04.08.2025).
4. 公务员公开遴选办法. 24.01.2013. URL: <https://www.12371.cn/2021/10/14/ART11634170966358861.shtml> (дата звернення: 04.08.2025).
5. Наливайко Л. Р. Державний лад України: теоретико-правова модель: монографія. Харків: Право, 2009. 598 с.
6. Гавкалова Н. Л., Аведян Л. Й., Гордієнко Л. Ю. та ін. Теоретичні засади та організаційні механізми реформування державної служби в Україні: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 328 с.
7. Гришук А. Б. Державна служба в Україні: адміністративно-правовий вимір: монографія. Львів: 2018. 232 с.
8. Харченко І. Досвід України у сфері професіоналізації кадрів в органах державного управління. *Студентські наукові студії: молодіжний науковий журнал*. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили. Вип. 2 (33), 2013. С. 56–59.
9. Ткач Г. Принципи службової діяльності у новому Законі України «Про державну службу». *Питання адміністративного права, Вісник № 1 (72), 2013. С. 176–185.*
10. Чаркіна А. О. Адаптація державної служби України до вимог ЄС: нормативно-правовий вимір: дис. ... канд. наук з держ. упр.. Дніпро, 2018. 225 с.
11. Артеменко Н. Ф. Професійна діяльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в умовах викликів сьогодення. *Теорія та практика державної служби: матеріали наук.-практ. конф. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2016. С. 51–54.*
12. Мерник А. Правові аспекти діяльності державних реєстраторів відділу державної реєстрації речових прав на нерухоме майно в контексті проведення адміністративної реформи в Україні. *Вісник Національної академії правових наук України: зб. наук. пр.* Харків: Право.. Вип. 3 (82), 2015. С. 88–96.
13. Гришук А. Б. Адміністративно-правове регулювання професійної підготовки державних службовців в умовах адміністративної реформи в Україні: дис. канд. юр. наук. Львів, 2015. 230 с.
14. Гайдукова Я. Р. Професіоналізм державного службовця в публічному управлінні як умова ефективної діяльності органів державної влади. *Модифікація публічного управління в контексті євроінтеграційних процесів (в рамках Фестивалю науки - 2018): збірник тез доповідей дискусійного клубу факультету управління фінансами та бізнесу*. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2018. С. 47–50.
15. Гришук А. Б. Принцип професіоналізму в державній службі. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*, Вип. 65, 2021. С. 227-232. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.65.41>.
16. Матвієнко Л. О. Складові управлінського професіоналізму. *Теорія та практика державної служби: матеріали наук.-практ. конф. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2012. С. 70–72.*
17. Михальчишин Н. Л., Хім М. К. Професійний і особистісний розвиток (професіоналізм) державних службовців як конкурентна перевага держави в умовах глобалізації. *Причорноморські економічні студії, Серія: Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка*. Вип. 24, 2017. С. 188–191.
18. Кушнір С. П. Змістовні компоненти професійної компетентності державних службовців. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. № 49, 2021. С. 172–175. DOI: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2021.49.36>.
19. Заболотний А. В. Правове регулювання професійної діяльності в сфері державної служби: публічно-управлінський аспект: дис. канд. наук з державного управління. Київ, 2021. 208 с.
20. 中华人民共和国人民警察法. 28.02.1995. URL: <https://jtgl.beijing.gov.cn/jgj/jgxx/flfg/fl/203770/index.html> (дата звернення: 05.09.2025).
21. 中华人民共和国检察官法. 28.02.1995. URL: https://www.spp.gov.cn/zdgz/201904/t20190423_415970.shtml (дата звернення: 06.09.2025).
22. 徐丽娜. 基层公务员培训课程体系构建研究. *社会科学前沿*. 21.09.2023. №12(9). 5331-5336 页. DOI: <https://doi.org/10.12677/ass.2023.129731>.
23. 徐文文, 饶华炎, 黄晓君. 深圳气象专业技术类公务员改革探索. *特区实践与理论*. 2019. 68–71页.

24. 苏扬波。我国公务员职位分类制度的缺陷及其完善。URL: <https://www.sinoss.net/uploadfile/2018/0415/20180415093410416.pdf> (дата звернення: 06.09.2025).
25. 曾华。科举制度与西方公务员制度的比较研究。孝感学院学报。2008年9月。第28卷第5期。36–40页。
26. 中华人民共和国法官法。28.02.1995。URL: <https://flk.npc.gov.cn/detail?id=f18080816f135f46016f21669bcd1abd&fileId=&type=&title=%E4%B8%AD%E5%8D%8E%E4%BA%BA%E6%B0%91%E5%85%B1%E5%92%8C%E5%9B%BD%E6%B3%95%E5%AE%98%E6%B3%95> (дата звернення: 08.09.2025).
27. 杨珊。我国公务员招录制度的研究。1-9页。URL: <https://www.sinoss.net/uploadfile/2017/0418/20170418093056469.pdf> (дата звернення: 08.10.2025).
28. 专业技术类公务员管理规定。08.07.2016, зі змінами від 01.09.2023。URL: <https://www.12371.cn/2023/09/15/ARTI1694737215326544.shtml> (дата звернення: 29.12.2025).
29. 公务员培训规定。27.06.2008, зі змінами від 26.11.2019。URL: <https://www.12371.cn/2020/01/08/ARTI1578449953796289.shtml> (дата звернення: 29.12.2025).
30. 韩丙正、吕臣。政府公务员工作生活质量与行政效能之关系研究。中国发展。2007年6月。第7卷第2期。56–58页。
31. 丁晓昌。试论古代官员书法修养及对当今公务员的借鉴价值。China Development. April 2012。Vol. 12, No. 2。85–89页。URL: <https://lib.cqvip.com/Qikan/Article/Detail?id=41831021> (дата звернення: 06.09.2025).
32. 朱正。浅析公务员职业生涯规划。东南大学学报(哲学社会科学版)。2011年6月。第13卷增刊。148–151页。
33. 行政执法类公务员管理规定。08.07.2016, зі змінами від 01.09.2023。URL: <https://www.12371.cn/2023/09/15/ARTI1694737344220565.shtml> (дата звернення: 29.12.2025).
34. Zhang Lan. Evolutionary Professionalism of Civil Servants. *2nd International Conference on Judicial, Administrative and Humanitarian Problems of State Structures and Economical Subjects: Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol. 159, 2017. pp. 252–256. URL: https://www.researchgate.net/publication/320178562_Evolutionary_Professionalism_of_Civil_Servants (дата звернення: 12.09.2025).

Fedchyshyn S., Okolot M. Professionalism as a principle of the civil service of the People’s Republic of China: experience of legislative regulation

Summary. The article is devoted to the analysis of the specific features of professionalism as a principle of the civil service of the People’s Republic of China in the light of its legislative regulation. The experience of the People’s Republic of China in developing professionalism within the civil service demonstrates its complex, multi-level, and specific nature, determined by historical national traditions

in the organization of public administration, the existing political system, and the peculiarities of legal regulation. The Law of the People’s Republic of China “On Civil Servants” of April 27, 2005 distinguishes three interrelated groups of civil service principles: general political principles, principles of civil servant management, and principles governing entry into the civil service. At the same time, the principle of “professionalism” is not explicitly defined in this Law among the civil service principles. It is emphasized that despite the absence of clear legislative consolidation of the principle of professionalism in the civil service legislation of the People’s Republic of China, this principle is in fact implemented through a system of other civil service principles, requirements for candidates, procedures for selection, evaluation, training, and advanced professional development of civil servants, and related mechanisms. It is noted that professionalism in the civil service of the People’s Republic of China manifests itself primarily through a combination of professional knowledge, professional qualities, education, practical experience, and moral characteristics. The article concludes that, unlike Ukraine, a distinctive feature of the Chinese approach is the close intertwining of professional and political requirements, where political loyalty and adherence to the ideological principles of the Communist Party of the People’s Republic of China constitute a mandatory element of professional suitability, especially for managerial positions. At the same time, for narrowly specialized and technical civil servants, the state allows a certain relaxation of political requirements, compensating for this by imposing mandatory professional training during service. The legislation of the People’s Republic of China is characterized by a framework approach to defining the content of professional knowledge and qualities, which results in the wide application of discretionary powers in practice. Attention is drawn to the specificity of the broad understanding of the concept of “civil servants” in the People’s Republic of China, which, due to the inclusion of, inter alia, political figures (party officials), according to some scholars, calls into question the expediency of distinguishing professionalism as a separate principle of the civil service in the People’s Republic of China. It is noted that the relevant experience of the People’s Republic of China actualizes the debate on the expediency (or in expediency) of recognizing professionalism as a principle of the activity of persons holding political positions (political office-holders).

Key words: civil service, principle of professionalism, professional competence, entry into the civil service, right to civil service, service career, professional training, enhancement of professional competence, political positions, People’s Republic of China.

Дата першого надходження статті до видання: 02.01.2026
 Дата прийняття статті до друку після рецензування: 25.01.2026
 Дата публікації (оприлюднення) статті: 23.03.2026



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)