

4. Про забезпечення соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах: Постанова КМ України від від 1 червня 2020 р. № 585. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/585-2020-%D0%BF?find=1&text=%D0%B7%D0%B0%D0%B3%D1%80%D0%BE%D0%B7+#Text> (дата звернення: 08.03.2026).

5. Про затвердження Методики визначення шкоди та збитків, завданих інфраструктурі транспорту, інфраструктурі електронних комунікаційних мереж та об'єктів поштового зв'язку внаслідок збройної агресії Російської Федерації : Наказ Мінінфраструктури від 19.05.2023 № 182: станом на 18.11.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0733-23/ed20230324#n33> (дата звернення: 08.03.2026)

6. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV: станом на 18.11.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 08.03.2026).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-621-1-43>

Добрянська Н. В.,

кандидат юридичних наук, професор,

доцент кафедри державно-правових і гуманітарних наук

*Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського
м. Київ, Україна*

ПРОЦЕДУРИ ВСТУПУ НА ПУБЛІЧНУ СЛУЖБУ: ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ

Публічна служба є ключовим елементом функціонування держави, забезпечуючи реалізацію її завдань, обов'язків та функцій. Ефективність роботи державного апарату значною мірою залежить від професіоналізму, компетентності та моральних якостей осіб, які обіймають посади у сфері публічного управління. У цьому контексті особливе значення набувають процедури вступу на публічну службу, які мають забезпечувати об'єктивний та прозорий відбір кандидатів.

Варто підкреслити й те, що процедури прийняття на публічну службу виступають важливим інструментом формування кадрового потенціалу держави. Вони регулюються законодавством та спрямовані на забезпечення принципів рівності, відкритості та конкурентності. Згідно з міжнародними стандартами, процес відбору має гарантувати доступ до публічної служби всім громадянам, які відповідають встановленим вимогам, незалежно від їх соціального статусу, етнічного походження чи політичних переконань.

З огляду на те, що публічна служба є ключовим елементом функціонування держави, забезпечуючи виконання її основних функцій, зокрема управління, регулювання та надання послуг громадянам до вступу на неї висуваються відповідні вимоги. Передусім необхідно підкреслити, що вступ на публічну службу регулюється законодавством, яке визначає процедури, критерії та вимоги до кандидатів. У цьому контексті важливо забезпечити прозорість, об'єктивність і справедливість процесу, щоб гарантувати залучення кваліфікованих і добросесних осіб до виконання державних функцій.

Як зауважує О. Дрозд, «будь-який процес, що здійснюється в межах державного управління, потребує обов'язкового правового регулювання» [1, с. 103]. Отже, процедури вступу на публічну службу в Україні регулюються низкою нормативно-правових актів, серед яких ключовими є Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII [2], Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 року № 2493-III [3] та інші спеціалізовані акти. Ці нормативні документи встановлюють загальні принципи, порядок проведення конкурсів, вимоги до кандидатів та механізми контролю за дотриманням законодавства.

З-поміж основних принципів вступу на публічну службу необхідно назвати: *прозорість* (забезпечення відкритості процедур та доступності інформації про конкурси; *рівність* (створення однакових умов для всіх кандидатів незалежно від їхнього соціального статусу, походження чи інших характеристик); *меритократія* (відбір на основі професійних якостей, знань і досвіду).

Відповідно до чинного законодавства, процедура вступу на публічну службу складається з декількох ключових етапів, а саме: оголошення конкурсу, подання документів, проведення конкурсу, призначення на посаду, а також, у деяких випадках, проходження випробувального терміну.

Оголошення конкурсу є першим кроком у процедурі відбору кандидатів. Інформація про вакансії публікується на офіційних вебсайтах органів влади, а також у засобах масової інформації. Оголошення повинно містити детальну інформацію про посаду, вимоги до кандидатів, умови праці та порядок подання документів.

Кандидати, які бажають взяти участь у конкурсі, повинні подати пакет документів, який зазвичай включає: заяву про участь у конкурсі; копії документів про освіту; резюме або автобіографію; документи, що підтверджують досвід роботи (за потреби); інші документи, передбачені умовами конкурсу. Важливо зазначити, що всі документи мають бути подані у встановлені строки, оскільки їх порушення може призвести до відмови у розгляді кандидатури.

Конкурс є центральним етапом процедури вступу на публічну службу, на що вказує багато дослідників окресленого питання, зокрема

О. В. Бурдейна [4, с. 306–310], Л. М. Корнута [5, с. 64–69], С. Г. Стеценко [6] та ін. Він може включати: *тестування* (перевірка знань законодавства, професійних навичок та загальних компетенцій); *співбесіду* (оцінка особистих якостей кандидата, його мотивації та здатності виконувати обов'язки); *практичні завдання* (виконання завдань, які симулюють реальні робочі ситуації).

Важливим аспектом є те, що конкурсна комісія формує рейтинг кандидатів на основі результатів тестування та співбесіди. При цьому особливо необхідно забезпечити об'єктивність оцінювання через чітко визначені критерії та механізми контролю.

Після завершення конкурсу конкурсна комісія рекомендує найкращого кандидата для призначення на посаду. Остаточне рішення про призначення приймає керівник органу влади або інший уповноважений суб'єкт. Призначення оформлюється відповідним наказом чи розпорядженням.

Як зазначалось вище, у деяких випадках новопризначені працівники проходять випробувальний термін, протягом якого оцінюється їхня здатність виконувати посадові обов'язки. Після успішного завершення випробувального терміну працівник отримує статус повноправного члена публічної служби. У цьому контексті варто акцентувати увагу на деяких особливостях цієї процедури, які має місце за кордоном. Так, Н. С. Панова, посилаючись на авторів підручника для студентів вищих навчальних закладів «Публічна служба в Україні», зазначає, що «публічний службовець є особою, яка вступає на службу на постійній основі – до пенсії – із певними уточненнями. У Нідерландах статус публічних службовців дозволяє їх призначення або на тимчасовій, або на постійній основі, при цьому служба на тимчасовій основі є тотожною стажуванню, але може, у відносно нечисленних випадках, бути такою, яка у Франції зветься службою позаштатних співробітників» [7, с. 58].

Важливим аспектом вступу на публічну службу є дотримання встановлених вимог до осіб, які бажають вступити на неї. Такі вимоги встановлюються законодавством і можуть варіюватися залежно від рівня посади. Загалом вони включають: освітні вимоги (наявність відповідного рівня освіти (завичай – це вища освіта)); професійний досвід (для деяких посад потрібен певний стаж роботи у відповідній сфері); особисті якості (добросесність, відповідальність, здатність працювати в команді); знання законодавства (як правило, це володіння нормативно-правовою базою, необхідною для виконання посадових обов'язків).

Однак, варто зауважити, що незважаючи на існуючу нормативно-правову базу, процедура вступу на публічну службу стикається з низкою викликів:

Передусім, це корупція – ризик непрозорого відбору кандидатів через використання особистих чи політичних зв'язків.

Вагомою перешкодою стає низька мотивація молодих фахівців, що зумовлено недостатнім рівнем заробітної плати та обмеженими можливостями для кар'єрного зростання.

Попри активні процеси розвитку інформаційного суспільства все ще існує недостатня цифровізація процесів, що викликає необхідність модернізації процедур через впровадження електронних платформ і автоматизацію конкурсних процесів.

Вочевидь, для вирішення цих проблем важливо вдосконалювати законодавство, підвищувати рівень заробітної плати державних службовців, а також розвивати механізми громадського контролю за процесами відбору.

Отже, процедури вступу на публічну службу є важливим елементом забезпечення ефективності державного управління та довіри громадян до органів влади. Їхня прозорість і об'єктивність сприяють залученню кваліфікованих кадрів, здатних професійно виконувати свої обов'язки. Удосконалення цих процедур має стати пріоритетом державної політики для забезпечення сталого розвитку публічної служби в Україні.

Список використаних джерел:

1. Дрозд О. Проходження державної служби в Україні як складова предмета адміністративно-правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 10. С. 102–106.

2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

3. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 33. Ст. 175.

4. Бурдейна О. В. Проблемні питання прийняття на державну службу в органи судової влади України в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 306–310.

5. Корнута Л. М. Окремі питання провадження державної служби в умовах воєнного стану. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 2. С. 64–69.

6. Стеценко С. Г. Адміністративне право України: навч. посіб. Київ: Атіка, 2007, 624 с.

7. Панова Н. С. Особливості нормативного регулювання окремих питань публічної служби у країнах Європи. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. № 4. С. 57–60.