

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ФІЛОСОФІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

**Кваліфікаційна робота
магістра**

**ПРОФІЛАКТИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ
ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ
ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

Виконала: магістрантка 2-го курсу,
групи 8.2810-з
спеціальності 281 «Публічне управління та
адміністрування»
освітньо-професійної програми «Публічне
управління та адміністрування»
А.Ю. Асєєва

Керівник: доцент кафедри соціальної філософії та
управління, доцент,
к.психол.н. Бойко Г.В.

Рецензент: доцент кафедри соціальної філософії
та управління Цапліна І.С

Запоріжжя – 2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління

Кафедра соціальної філософії та управління

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної філософії та
управління

Т.І.Бутченко

« » 2021 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРАНТИЦІ

Асєєвій Анастасії Юріївні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Профілактика психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління

керівник роботи Бойко Ганна Валентинівна, доцент кафедри соціальної філософії та управління, к. психол. н.

(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «18» червня 2021 року № 914-с

2. Строк подання студентом роботи 8 грудня 2021 року

3. Вихідні дані до роботи Дисциплінарно-деліктне право України : навч. посіб. / Т. С. Аніщенко ; за заг. ред. : Т. О. Коломоець, В. К. Колпаков ; Київ : Ін Юре, 2016. 464 с.; Новак О. Д. Правові засади дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : монографія / за заг. ред. В. В. Зуй ; Харків : Право, 2015. 199 с.; Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за ред. В. П. Тимощука, А. М. Школика. Київ : Конус-Ю, 2007. 735 с.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): 1.проаналізувати стан наукової розробки проблеми профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління ;2.здійснити уточнення змісту головних понять дослідження: «профілактика», «професійний стрес», «сфера публічного управління»; 3.обґрунтувати основні принципи та методи дослідження, що використовуються у даній роботі; 4.проаналізувати сутність та зміст профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління; 5.визначити класифікацію складових профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління; 6.дослідити етапи профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління; 7.виявити сучасний стан профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління; 8.розробити рекомендації з оптимізації профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
Немає

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Бойко Г.В., доцент кафедри соціальної філософії та управління	17.06.2021	17.06.2021
Розділ 2	Бойко Г.В., доцент кафедри соціальної філософії та управління	30.08.2021	30.08.2021
Розділ 3	Бойко Г.В., доцент кафедри соціальної філософії та управління	14.10.2021	14.10.2021

7. Дата видачі завдання 18 червня 2021 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Березень – квітень 2021	<i>виконано</i>
2.	Бібліографічний пошук	Травень 2021	<i>виконано</i>
3.	Розробка основних положень роботи	Травень 2021	<i>виконано</i>
4.	I розділ	Червень – липень 2021	<i>виконано</i>
5.	II розділ	Серпень – вересень 2021	<i>виконано</i>
6.	III розділ	Жовтень – листопад 2021	<i>виконано</i>
7.	Систематизація висновків	Листопад 2021	<i>виконано</i>
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2021	<i>виконано</i>

Студент _____ А.Ю. Асєєва

Керівник роботи _____ Г.В. Бойко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.І. Васильєва

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 73 сторінок, 78 позиції у списку літератури.

ПРОФІЛАКТИКА, ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ, ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС, СФЕРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Мета дослідження: вивчення особливостей профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Об'єкт дослідження: чинники професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Предмет дослідження: профілактика психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, спостереження, тестування, абстрагування.

Гіпотеза: одними з головних завдань профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління є сприяння розвитку та реалізації на практиці більш гнучкої організації робочого процесу, підтримка духовних мотивів діяльності, зацікавлення працівників сфери публічного управління різноплановими завданнями.

Висновки: 1. Діяльність держслужбовців є достатньо складною і напруженою, а відтак обумовлює виникнення професійного стресу.

2. Професійний стрес є специфічним видом професійної деформації працівників, варіантом їх девіантної поведінки і специфічним видом соціального захворювання.

3. Аспекти професійної діяльності необхідно враховувати у процесі впровадження корпоративних заходів профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

SUMMARY

The qualifying paper consists of 73 pages, 78 items in the list of references.

PREVENTION, PSYCHOLOGICAL FACTORS, OCCUPATIONAL STRESS, SPHERE OF PUBLIC GOVERNANCE

The aim of research: to study the features of prevention of psychological factors of occupational stress among workers employed in the sphere of public governance.

The object of research: factors of occupational stress among workers employed in the sphere of public governance.

The subject of research: prevention of psychological factors of occupational stress among workers employed in the sphere of public governance.

The methods of research: analysis, synthesis, induction, deduction, observation, testing, abstraction.

The hypothesis: among the main tasks of prevention of psychological factors of occupational stress among workers employed in the sphere of public governance are to promote the development and implementation of more flexible organization of working process, to support spiritual motives of activity, to interest the workers employed in the sphere of public governance in diverse tasks.

The conclusions: 1. The activity of government officers is quite challenging and intense, and therefore causes occupational stress.

2. Occupational stress is a specific type of professional deformation of workers, a variant of their deviant behavior and a specific type of social disease.

3. Aspects of professional activity should be taken into account when implementing corporate measures for prevention of psychological factors of occupational stress among workers employed in the sphere of public governance.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	9
1.1. Стан наукової розробки проблеми профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.....	9
1.2. Уточнення основних понять дослідження: «профілактика», «психологічні чинники», «професійний стрес», «сфера публічного управління».....	17
1.3. Принципи та методи дослідження профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.....	23
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СФЕРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	28
2.1. Сутність та зміст професійного стресу працівників сфери публічного управління.....	28
2.2. Складові профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.....	33
2.3. Етапи профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.....	42
РОЗДІЛ 3. ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	48
3.1. Сучасний стан профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління в Україні.....	48
3.2. Рекомендації з оптимізації профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.....	54
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	67

ВСТУП

Актуальність дослідження. профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління

Сфера публічного управління включає в себе багатогранність професійної реалізації в повсякденні маси. Працівники сфери публічного управління в своїй роботі виступають центром зв'язку владних структур з громадськістю. Актуально вважати працівників сфери публічного управління «слугами народу та влади». Спеціалісти сфери публічного управління та адміністрування є важливими, навіть «золотими кадрами» для суспільства в цілому.

Професійна діяльність працівників сфери публічного управління включає в себе різноманітний спектр роботи, а саме взаємодію з представниками влади та народу окремо, виконання професійних обов'язків, підвищення кваліфікації, комунікації в середині організації та суміжних інстанціях.

Працівники сфери публічного управління завжди повинні виконувати власну роботу на вищому рівні. Дане професійне навантаження може часто мати негативний вплив як зсередини робочої зосередженості так і ззовні. Варто розуміти, що працівники сфери публічного управління не роботи, а люди, які через вплив різних факторів можуть втрачати насагу до роботи і тим самим знижувати рівень не тільки професійної активності, а й якості виконуваної роботи.

Проблематика професійного вигорання досліджувалась багатьма зарубіжними та вітчизняними психологами, серед них В. Бойко, К. Маслач, С. Джексон, Н. Левицька тощо. На замовлення Програми розвитку ООН в рамках проекту «Підтримка реформи соціального сектору в Україні» були розроблені Методичні рекомендації «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». Сторону професійного стресу працівників публічного управління вивчали такі дослідники, як: С. Сокольський, Г. Дзвоник, Т. Савченко, Т. Титаренко, Л. Лепіхова тощо. Національне агентство України з питань державної служби також активно звертає увагу на емоційний стан працівників публічного управління та адміністрування, а саме розробкою таких

програм, як «Управління стресом у професійній діяльності та упередження професійного вигорання держслужбовців». Проте недостатність описового та епізодичного характеру профілактики професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування не дозволяє цілком і повністю розкрити зміст даного феномену. Саме дане дослідження дозволить ширше уявити масштаби прояву професійного стресу серед працівників публічної служби і розробити методи профілактики даного явища.

Об'єктом дослідження є чинники професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Предмет дослідження – профілактика психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Метою дослідження є вивчення особливостей профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Для досягнення мети було встановлено наступні дослідницькі завдання:

- проаналізувати стан наукової розробки проблеми профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління;
- здійснити уточнення змісту головних понять дослідження: «профілактика», «професійний стрес», «сфера публічного управління»;
- обґрунтувати основні принципи та методи дослідження, що використовуються у даній роботі;
- проаналізувати сутність та зміст профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління;
- визначити класифікацію складових профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління;
- дослідити етапи профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління;
- виявити сучасний стан профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління;

– розробити рекомендації з оптимізації профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Гіпотеза: одними з головних завдань профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління є сприяння розвитку та реалізації на практиці більш гнучкої організації робочого процесу, підтримка духовних мотивів діяльності, зацікавлення працівників сфери публічного управління різноплановими завданнями, виконуючи які вони зможуть проявити свою самостійність та творчий підхід до організації більш комфортного робочого клімату та запобіганню появи психологічного стресу та участь у тренінгах про подолання професійного стресу у системі підвищенні кваліфікації.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури і додатків.

РОЗДІЛ 1.

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ПРАЦІВНИКІВ сфери ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

1.1. Стан наукової розробки профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління

Сучасне суспільство перенасичене великим обсягом інформативних потоків, що так чи інакше впливає на емоційну сферу членів суспільства. Люди різних сфер діяльності потрапляють під вплив інформаційного колапсу в межах роботи, сім'ї, відпочинку, держави, і все це супроводжується перенапруженням систем організму. Працівники сфери публічного управління не є виключенням в моментах хитання емоційного стану, вони виступають в більшій мірі тими учасниками суспільних відносин, які обов'язково потрапляють під масовий вплив психологічних чинників професійного стресу.

Станом на сьогоднішній день професійний стрес виступає цікавою та актуальною проблемою. Кожна зі сфер держави зазнає постійних змін, які прямо впливають на різні галузі і деформують усталені порядки та закони професійної діяльності. Наразі існує чимало причин появи стресу серед працівників публічної служби. Стресові чинники проявляються в різних сферах діяльності публічних службовців. Наприклад, наявність стресових ситуацій переважає в роботі представників Державної прикордонної служби України, адже їх діяльність пов'язана з життєвими ризиками, необхідністю в короткий термін часу виконати відповідальні доручення, професійною потребою використання зброї, відсутність повноцінного відпочинку та вимушена потреба працювати в екстремальних умовах під впливом метеорологічних та кліматичних факторів, що прямо впливає на можливість виникнення професійного стресу. Розкриваючи момент професійного стресу на тлі Державної прикордонної служби України, можна стверджувати, що державні

службовці знаходяться в зоні ризику своєї професійної діяльності, бо некерований професійний стрес веде за собою неприємні наслідки, а саме психічне виснаження, втрата здоров'я, і в результаті завчасне завершення кар'єри.

Висвітлені результати в межах дослідження, яке проводилося серед працівників органів внутрішніх справ та Міністерства надзвичайних ситуацій України, було встановлено такі результати: фахівці, які брали участь у тренінгах «Комунікація – стрес – безпека» за результатами своєї професійної діяльності мали позитивний стан емоційного здоров'я та комунікативних якостей, й оптимізаційні стилі міжособистісного спілкування [36]. Таким чином, можна зробити висновок, що участь державних службовців в адаптивних тренінгах в межах професійної підготовки попереджує неочікувану появу вигорання та стресу на робочому місці. Позитивними наслідками участі в подібних тренінгах є: прагнення до співробітництва та позитивних комунікацій, захищеність від можливих негативних впливів, більша гнучкість та стресостійкість, зниження рівня критичності в поглядах, відсутність упередженого ставлення до людей, збільшення рівня довіри та дружелюбності.

Проблематика психологічних чинників діяльності публічних службовців представлена в одній з робіт С. Соколовського. На нашу думку, його твердження про те, що професійна діяльність в певних випадках, а бо навіть в постійному своєму прояві, може викликати в людині, як в співробітника почуття певної спустошеності, що проявлятиметься на емоційному рівні, а супроводжується дане явище як раз специфічними умовами діяльності. С. Соколовським були розроблені методологічні підходи, результат дії яких був направлений на діагностику впливу психологічних чинників професійного стресу працівників системи публічного управління та професійного вигорання. В своєму дослідженні висвітленої проблематики С. Соколовський зробив такі висновки, які на нашу думку, є актуальними: розвиток емоційного професійного вигорання є стадійним, він складається з п'яти стадій і кожна з цих стадій включає в собі певні особливості. Перша стадія характеризується

задоволення професійною діяльністю, друга – втомою та апатією, третя – виснаження, схильність до хвороби четверта – поява хронічних захворювань, втрата активної працездатності та п'ята стадія характеризується загостренням ситуації професійної діяльності, що веде за собою злам кар'єри [39].

Для технічної реалізації поставленої мети С. Соколовським була розроблена комп'ютерна діагностична програма. Дана програма включає в себе особливий спектр реалізації, її мета постає в тому, що варто одержати та отримати інформацію про той рівень розвитку індивідуальних та психологічних особливостях, які взаємопов'язані між собою, що притаманні публічним службовцям. Розроблена програма спрямована не тільки на виявлення розвитку професійного стресу, а перш за все її призначення виявляє вигорання з професійної та емоційної сторін. Крім того важливою складовою даної програми є те, що вона направлена на сканування психічної стійкості працівників сфери публічного управління та адміністрування. Програма містить в собі такі етапи:

перший етап – групова психодіагностика публічних службовців. Тобто на даному етапі акцент робиться на тому, щоб дослідити вигорання працівників публічної служби на рівні не тільки емоційному, а й професійному. Також дослідження спрямовується на стійкість працівника в нервово психічному стані;

другий етап – (застосовується за необхідністю) – індивідуальна психодіагностика. Особливість даного етапу в тому, що можливість його проведення на пряму залежить від аналізу результатів заздалегідь проведеного тестового матеріалу в групах. Тестові матеріали застосовуються на таку тематику, які б дозволили виявити у працівників сфери публічного управління та адміністрування аномальне значення їхнього рівня розвитку та прояву професійного стресу, емоційного вигорання та стійкості психічної та нервової сторони [39].

Важливо звертати увагу на загальний стан розумової працездатної працівників публічної служби. Саме групова та індивідуальна психодіагностика

дозволяють вивчити дану сторону прояву наслідків професійного стресу, особливість нервової організації діяльності працівників публічної служби, а також стан нервової сфери та її функціональний стан і рівень професійного стресу та емоційного вигорання, як ще один прояв стресового стану. Групове психодіагностичне дослідження як процедура спрямована та на вивчення стресових та пригнічуючих станів публічних службовців містить в собі дослідження різних груп характеристик, особливу роль відіграють психологічні. Актуальними в застосуванні виступають такі методики як, діагностика:

- рівня нервово-психічної стійкості за методикою нервово-психічної стійкості (Є. І. Рогов) [12];

- рівня професійного емоційного вигорання за методикою професійного емоційного вигорання (В. В. Бойко) [4].

Також застосовувалися методики, що належать до об'єктивного, проєктивного та суб'єктивного підходу в психодіагностиці (Л. Ф. Бурлачук) [5] та самоопис стану за методикою «Моє здоров'я». (А. Бассеман, адаптував І. В. Крук).

Варто зазначити таке, що явище появи та розвитку професійного стресу в публічних службовців, відповідно до показників, які зазначені в дослідженні С Соколовського, а показники є високими, ми можемо дійти висновку, що вплив психологічних чинників професійного стресу має тенденцію зростання, збільшення. Така тенденція в силу свого перебігу набирає актуальності вважатися за соціальну норму, і це прикро. Відповідно до цих висновків, ми можемо стверджувати про актуальність проблематики профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Особистісні ресурси відіграють важливу роль в процесі боротьби з психологічними чинниками стресу. Я. Зелінська в своїй роботі «Ресурсний підхід до аналізу стратегій подолання стресу. Ринок праці та зайнятість населення» підкреслює, що людина на етапі зародження стресу починає

витрачати особисті ресурси, що дає їй можливість певним чином усунути стрес-фактори. Так виходить, що лише на етапі дефіциту особистісних ресурсів у людини вмикається захисна реакція, що зумовлює потребу у відновленні даних ресурсів. Саме в ситуації, коли поповнити особисті ресурси, що були втрачені, не вдається, людина з найбільшою вірогідністю може стати жертвою психологічного стресу [17]. Працівники сфери публічного управління та адміністрування дуже часто знаходяться в таких умовах, коли важлива швидка реакція, повна включеність та віддача, тому для них важливо вміти утримувати баланс особистих якостей. Одним з проявів таких умінь є стресостійкість, яка також пов'язана і з комплексом когнітивних та емоційних якостей особистості. Стресостійкість є динамічно, вона здатна знижуватися, коли рівень особистих ресурсів недостатній, і підвищуватися, коли особисті ресурси нагромаджуються [11]. Стресостійкість в професійній діяльності державних службовців гарантовано забезпечує здатність справитись зі значними фізичними, розумовими, вольовими та емоційними навантаженнями, маючи можливість зберегти ефективне функціонування в стресовій ситуації. Ми можемо простежити знову важливість етапу професійної підготовки, коли рівень стресостійкості працівників публічної служби залежить від вдалого поєднання здатності до постійного саморозвитку та особистих ресурсів на етапі працевлаштування. На етапі початку власної кар'єри кожен намагається викластись на максимум своїх зусиль, забуваючи про резерв власного організму, тому, на нашу думку, важливо мати уявлення про психологічні чинники професійного стресу.

Говорячи про специфіку діяльності державних службовців, Н. Липовська відзначає, що однією з основних специфічних особливостей життєдіяльності працівників сфери публічного управління та адміністрування виступають завдання, які є складними та різноманітними в своєму вирішенні. Цікаво, те що умови діяльності, а головним чином напруженість цих умов, визначаються в першу чергу значущістю діяльності та переживання її виконавцями за результат. Таким чином, на думку дослідниці, умови та вимоги, які висуваються саме

управлінською діяльністю до публічних службовців і їх якостей, можна вважати екстремальними. Вірогідність появи професійних криз та стресів у життєдіяльності публічних службовців обумовлена їхніми індивідуальними соціально-психологічними особливостями.

Проаналізувавши літературу, актуально за тематикою до нашої теми, ми можемо в свою чергу виділити певний перелік проблем як організаційного, так і психологічного характеру, притаманних публічним службовцям в межах їх професійної діяльності, що прямим або дотичним чином впливають на розвиток професійного стресу. Це стосується:

– публічної служби, а саме публічного управління, тобто наявності великого і широкого кола ризиків у публічному управлінні, адже будь-яка помилка, яка може бути зроблена лише однією окремою людиною або навіть заздалегідь продуманий крок з метою протидії або бездіяльності, може стати наслідком великих ускладнень для інших суміжних або підпорядкованих організацій.

– діяльності самих публічних службовців, адже в той момент, коли людина обирає власну професійну діяльність, а саме публічну службу, людина робить не просто вибір, а справжнє усвідомлене діяння, яке пов'язане зі згодою суворих обмежень. Професія публічного службовця тягне за собою велику відповідальність, адже на представників державної влади, на публічних управлінців покладається довіра суспільства, що прямопропорційно наділяє їх посадовим авторитетом, і так публічні службовці стають стіною для роздачі негативного впливу не тільки з боку суспільства, а ще й держави, і взагалі всього трудомісткого життєвого ритму. Великий вплив робить також моральність і її загальноприйняті стандарти, необхідність діти в максимально наближених до екстремальних та нераціональних ситуаціях тощо.

– взаємодії між працівниками сфери публічного управління та адміністрування та народом, населенням загалом, а також і з пресою, громадськістю [9, 11, 25].

Джерелом професійної деформації державних службовців за даними опитувань В.В. Комлевий є афективні переживання на роботі через те, що:

- організаційні недоліки постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися (59%);
- часто виникає тривожне очікування, пов'язане з роботою (щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи не скоротять і тому подібне) (34%);
- при згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій (32%);
- робота приносить дедалі менше задоволення (28%);
- від них як фахівців мало залежить результат справи (26%);
- ситуація на роботі здається дуже складною (24%);
- партнерам по роботі віддають уваги та турботи більше, ніж отримують від них (23%) [30, с. 39-40].

Крім того, порушення професійної діяльності державних службовців в афективній сфері, на думку В. В. Комлевої, часто пов'язані з наявністю у фахівця психічного стану втоми під впливом тимчасового зниження працездатності внаслідок діяльності службовця, втратою трудових умінь та навичок. В результаті відбувається зупинка, розрив у професійній діяльності, знижується продуктивність праці [30, с. 39].

На думку Н.А. Кора та А.С. Чебарєва до специфічних факторів професійної деформації на державній службі відносять три нижченаведених [29, с. 37-38].

1. Фактори, що не залежать від особливостей особистості та від соціально-психологічних характеристик службового колективу, а обумовлені специфікою діяльності:

- детальна правова регламентація діяльності;
- владні повноваження, що провокують схильність до їх надмірного та недостатньо обґрунтованого застосування;

– підвищені переживання за характер та результати своєї діяльності, коли кожна помилка стає об'єктом пильної уваги з боку суспільства і може бути караним законом.

2. Чинники особистісної якості, зокрема:

– професійно важливі якості особистості в деяких випадках можуть виступати чинником професійної деформації. Наприклад, рішучість як уміння самостійно приймати та реалізовувати відповідальні рішення – важлива умова успішного виконання поставлених завдань при зниженні самоконтролю та самокритичності здатна розвинути у надмірну віру в безпомилковість власних рішень та висловитись у переоцінці свого професійного досвіду;

– нереалістично високі особистісні очікування (людина постійно чекає від себе багато чого, працює на повну силу і все-таки залишається незадоволеним результатами);

– недостатня професійна підготовка, що може призвести до використання неправильних методів діяльності, що виконується.

3. Чинники соціально-психологічного характеру, під якими маються на увазі соціально-психологічний клімат, стиль керівництва в колективі, ступінь соціально-психологічної захищеності особистості, в тому числі:

– неадекватний стиль керівництва як фактор розвитку професійної деформації може виявлятися у надмірній авторитарності начальника та жорсткості стилю керування;

– існування напружених, конфліктних відносин між співробітниками, їх байдужість, відокремленість та взаємна підозрілість також сприяють розвитку професійної деформації;

– низька соціальна оцінка та забезпеченість діяльності співробітників негативно позначаються на їхньому психологічному стані та ефективності виконання службових функцій.

Крім перерахованих факторів, на виникнення професійної деформації державних службовців впливають зовнішні (позапрофесійні) фактори. У

дослідженнях відзначається вплив відносини населення на поведінку, у тому числі на деформацію державних службовців [68].

Усе це дає підстави зробити висновок про те, що діяльність публічних службовців є достатньо складною і напруженою, а відтак обумовлює виникнення професійного стресу. Тому однією із проблем, розв'язання якої може сприяти підвищенню ефективності діяльності держслужбовців та забезпеченню їх психологічного здоров'я, є проблема вивчення психологічних чинників, які обумовлюють виникнення професійного стресу.

1.2. Уточнення основних понять дослідження: «профілактика», «психологічні чинники», «професійний стрес», «сфера публічного управління»

Центральними поняттями даної кваліфікаційної роботи є «профілактика», «психологічні чинники», «професійний стрес» та «сфера публічного управління».

Профілактика (від давньогрецької – «запобіжний»), означає попередні заходи, для того, щоб не допустити чого–небудь. Профілактика у процесі свого становлення саме як попереджувальної діяльності була спрямована на усунення хвороб, в основу її входило правильне харчування, спорт та гігієна. У XIX столітті почалась розробка наукового підґрунтя профілактичних втручань. Термін «профілактика» вперше з'явився в одному зі словників Російської імперії – Словнику іноземних термінів. Впровадження даного терміна до російської мови було підготовлено Чудиновим у 1910 році. Термін «профілактика» у цьому словнику висвітлюється таким чином, як наука, що досліджує умови попередження та убезпечення людей від захворювань. Таким чином, ми можемо зробити висновок, що термін «профілактика» увійшов у обіг фахівців, у першу чергу, з огляду на його медичні, здоров'я зберігаючі та охоронні аспекти.

Станом на сьогоднішній день поняття «профілактика» є поліаспектним, трактується дещо по різному з точки зору різних наукових дисциплін.

Наприклад, термін профілактика у контексті медичної сфери розуміється як такий комплекс заходів, котрий спрямовується перш за все на забезпечення достатнього рівня здоров'я для людей, довгих літ потенціалу та зменшення причин захворюваності, їх усунення та покращення робочих умов, часу та наповнення відпочинку.

Наука, що вивчає прояви здоров'я, а це валеологія, розкриває профілактику зі сторони закономірностей та механізмів формування здоров'я, його збереження та зміцнення, і тим самим розглядає профілактику як систему. Система включає в себе економічні, соціальні, медичні та гігієнічні заходи. Дані заходи проводить сама держава або громадські організації, чи громадяни, і в них на меті стоїть забезпечення високого та стабільного рівня здоров'я населення.

Так само, дуже близько до контексту в медичній сфері, зміст поняття профілактика розглядає і психологія та психіатрія. З даної точки розгляду наук профілактика представляє собою сукупність заходів, які є спрямованими на першочергове попередження психічних розладі та поведінкового спектру. Важливу роль відіграє підтримка психологічного благополуччя.

Соціологія як наука розглядає профілактику як сукупність певних сфер або заходів. З соціологічної точки зору, профілактика спрямовується на охорону здоров'я та покращення розвитку населення з фізичної сторони, а також забезпечення довгих літ життя. Тобто мова йде про попередження прояву факторів та явищ, що мають або матимуть асоціальний характер.

Ось юридична сторона профілактики розкриває сутність як комплекс заходів, які спрямовуються в першу чергу на виявлення, в другу на обмеження, і в третю на усунення факторів, що супроводжують виникнення явищ проти правил та законів і взагалі усуненню різноманітних порушень [74, С. 85-101].

Дослідники у сфері соціальної педагогіки та соціальної роботи визначають профілактику як сукупність або ж систему заходів, розроблених з

метою попередження виникнення та розвитку будь-яких відхилень у розвитку, навчанні, вихованні особистості [7, с. 376].

Проаналізувавши трактування поняття «профілактика» з різних поглядів, ми можемо дійти висновку, що профілактика - це комплекс заходів соціально-психологічного, медичного та педагогічного характеру, спрямованих на нейтралізацію впливу негативних факторів соціального середовища на особистість з метою попередження відхилень у її поведінці. Таким чином, під профілактикою маються на увазі науково обгрунтовані і своєчасно здійснювані дії, спрямовані на запобігання можливих фізичних чи соціокультурних колізій у окремих індивідів груп ризику, збереження, підтримання та захист нормального рівня життя і здоров'я людей.

Психологічні чинники включають такі елементи, як: мотивація, сприйняття, засвоєння, переконання, ставлення. Серед психологічних чинників велике значення має підвищена акцентуація особистості, тому що в умовах емоційного стресу вони володіють найбільшою вразливістю і не у змозі здолати виникнення нервового перенапруження (що також є стресом). До інших особистісних особливостей, що обтяжують наслідки психогенних травм, психологи відносять: нейротизм; підвищену агресивність; хронічну тривожність; схильність до мотиваційних конфліктів і конфліктів інтимно-особистісного характеру. Особливу «групу ризику» становлять люди, що поєднують у собі підвищену сензитивність, тривожність і імпульсивність [5]. Вважається, що люди із заниженою самооцінкою більшою мірою виявляють ознаки тривожності (і на суб'єктивному, і на об'єктивному рівнях), ніж люди із адекватною самооцінкою [3].

Стрес (з англ. stress – тиск, напруга) – стан людини, що виникає, внаслідок негативного впливу. Виділяються наступні різновиди стресу: психологічний, фізіологічний, хронічний, емоційний, соціогенний, техногенний, професійний, природообумовлений, аутогенний та ін.. Зважаючи на динамічність та мінливість розвитку суспільства, вагомий вплив на ефективне функціонування економічного сектору України має саме

професійний стрес – напружений стан працівника, що виникає у нього внаслідок впливу негативних емоційних та екстримальних факторів, що пов'язані, з виконанням професійних обов'язків.

Професійний стрес виділений в окрему рубрику в Міжнародній класифікації хвороб. Професійний стрес - різноманітний феномен, що виражається в психічних і фізичних реакціях на напружені ситуації у трудовій діяльності людини. Специфіка поняття «професійний стрес» полягає в тому, що воно відображає особливості стресового стану (в його причинах, проявах і наслідки), яке виникає при здійсненні різних видів професійної діяльності. Тому професійні завдання і професійне середовище в цілому є тими ключовими позиціями, у взаємозв'язку з якими розглядається розвиток стресу в професійній діяльності та вплив на здоров'я [1].

Розробка більшості концепцій професійного стресу пов'язана з усвідомленням необхідності аналізу опосередкованих факторів і / або індивідуальних характеристик,. До числа таких базових моделей відносяться, наприклад, аддитивна модель суб'єктивних складових праці Дж.Р. Олдхема і Дж. Хакмана, двофакторна модель відповідальності і контролю Р. А. Карасека, 6 модель особистісних модераторів К. Паркес, модель дисбалансу зусиль і підкріплення Й. Зіґріст [38].

Аналіз моделей професійного стресу показує, що вони концептуально і емпірично обґрунтовані. Дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених переконливо свідчать про те, що професійний стрес без проведення профілактичних заходів призводить до виникнення синдрому емоційного вигорання та перенапруження функціональних систем., депресії, зловживання алкоголем, наркотиками, а іноді до суїцидної поведінки. Представники певної професійної спільності відчують стрес, джерела якого знаходяться в самому змісті професійної діяльності [18; 31].

До негативних наслідків професійного стресу відносяться форми гострих стресових станів і їх фіксація у вигляді стійких порушень психічного здоров'я – різних форм дезорганізації індивідуальної та групової поведінки,

характерних професійно-особистісних деформацій і психосоматичних розладів досить завантажених роботою, а також у тих людей, які вважають, що не реалізують повною мірою реалізувати свій професійний потенціал. Причиною сильного нервового перенапруження можуть служити умови праці: погане освітлення і вентиляція, тісне приміщення й ін.

До факторів, які сприяють професійним стресам, можна також віднести відсутність інформації і відсутність часу. Як вважають фахівці з професійних стресів, останні два чинники є фоном, на якому стресом може стати будь-яке додаткове роздратування [2; 39]

Останнім часом тема публічного управління привертає увагу великої кількості науковців. Це відбувається у зв'язку з процесами децентралізації та європейської інтеграції, яка веде до переорієнтації у вітчизняній науці державного управління з розгляду окремо категорій державного управління, місцевого самоврядування і громадянського суспільства до їх системного бачення в контексті публічного управління.

Дослідивши наукові розвідки походження поняття «публічне управління», можемо зазначити, що воно було вперше використано англійським державним службовцем Д. Кіллінгом у 1972 р. Великий внесок у дослідження публічного управління було зроблено такими західними вченими: Г. Букертом, Б. Гурне, Г. Райтом, К. Полліттом та ін. Вітчизняні вчені також займаються проблемою розвитку публічного управління. Серед них можемо виділити Е. Афоніна, Л. Гонюкову, В. Козакова, В. Голуб, О. Оболенського, С. Телешуна, С. Чернова тощо. Водночас є потреба дослідити причини і суть трансформації державного управління, яке з демократичними перетвореннями в суспільстві дедалі більше набуває ознак публічності, що і веде до становлення сфери публічного управління.

Серед громадян поширювалося невдоволення великою кількістю державних установ, але з низькою якістю надання ними послуг. Для покращення рівня обслуговування населення уряди багатьох країн світу наприкінці ХХ століття провели низку реформ. У цих кранах від державного

управління почала відокремлюватися нова форма управління в публічному секторі – «публічне адміністрування». Воно визначається як цілеспрямована взаємодія публічних адміністрацій з юридичними і фізичними особами з приводу забезпечення реалізації законів й підзаконних актів та виконання частини основних функцій: орієнтуючого планування, що визначає бажані напрями розвитку, створення правових, економічних та інших умов для реалізації інтересів учасників взаємодії, розподілу праці, кооперування і координування діяльності, моніторингу результатів [7, с. 77].

А. Колодій вважає, що публічне адміністрування є різновидом управлінської діяльності інституцій публічної влади, за допомогою якої громадянське суспільство і держава забезпечують самоврядність (самокерованість) всієї сфери суспільних відносин та її розвиток [2, с. 60].

Якщо у державному управлінні об'єктом виступає держава, то у публічному адмініструванні об'єктом є суспільство. До суб'єктів управління в державному управлінні належать органи виконавчої влади (уряд, міністерства, центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації тощо), керівники і керівний склад усіх органів (політичні діячі, посадові особи, службові особи, які наділені державно-владними повноваженнями). У публічному адмініструванні суб'єктами виступають публічні адміністрації, які являють собою сукупність державних і недержавних структур та повноважних осіб, які здійснюють публічне урядування й адміністрування. До складу публічної адміністрації входять органи виконавчої влади, адміністративний апарат та виконавчі органи місцевого самоврядування. Низка науковців вважають, що публічне адміністрування є перехідною ланкою, яка знаходиться на шляху трансформації державного управління в публічне управління. Так, О. Босак зазначає, що в державному секторі модель публічного адміністрування («бюрократична модель») трансформувалася в модель публічного управління («ринкова модель») [3].

Так, вперше термін «публічне управління» був використаний англійським державним службовцем Д. Кіллінгом у 1972 р. На його думку, публічне

управління – це пошук найкращого способу використання ресурсів задля досягнення пріоритетних цілей державної політики. Г. Букерт, досліджуючи публічне управління, зазначає, що воно не є якимось нейтральним, технічним процесом, а натомість є діяльністю, яка тісно пов'язана з політикою, законом і громадянським суспільством. Становлення поняття «публічне управління» пов'язують із процесами передачі частини функцій держави органам місцевого самоврядування, приватного сектора та неурядовим організаціям. Тобто відбувається так званий процес «роздержавлення» управління [12].

Яцук В. А. Зазначає, що сфера публічного управління, по-перше, сукупність органів державного управління та місцевого самоврядування, що справляють організуючий вплив на суспільні відносини шляхом реалізації управлінських функцій у межах визначеної компетенції на підставі законодавства, а також взаємовідносин між цими органами, по-друге, сукупність суб'єктів та об'єктів публічного управління, а також взаємовідносин між ними [78].

Таким чином, проаналізувавши основні поняття нашої кваліфікаційної роботи, ми можемо сформулювати таке визначення «профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління» - це комплекс різноманітних заходів, спрямованих на нейтралізацію впливу негативних емоційних та екстремальних факторів, що викликають навантаження психологічного стану осіб, на яких покладається безпосереднє виконання функцій держави та відповідній території, у конкретній галузі публічного управління та адміністрування.

1.3. Принципи та методи дослідження профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління

Загальною методологічною основою нашого дослідження виступають спеціальні, загальні та загальнонаукові принципи та методи.

Методологія виступає наукою про методи, яка позначається сукупністю принципів, дотримання яких може забезпечити ефективне використання методів у ході проведення досліджень.

З філософської точки зору поняття «принцип» (з лат. – начало, основа) має два значення. Перше значення полягає у тому, що основне, вихідне положення будь-якої теорії, вчення, концепції та ін.; провідна ідея, основне правило діяльності. Друге значення – внутрішнє переконання, погляд на явища, що визначають норму поведінки.

Принцип (від лат. Principium – початок, основа) – це твердження, котре сприймається як головне, суттєве. У науці принципами виступають загальні вимоги стосовно побудови теорії і сформульовані як те, що лежить в основі сукупності певних фактів [19].

Основними методологічними принципами наукового пізнання, які ми використовували в нашій курсовій роботі виступають:

Принцип системності дає змогу визначити стратегію наукового дослідження. Будь-який предмет повинен розглядатись як упорядкована єдність відносно самостійних частин або сторін (підсистем, елементів), кожна з яких виконує певні функції в житті цього предмета. Основна ідея принципу полягає у вивченні об'єкту проблеми як цілісного, але як такого, що складається із різних взаємопов'язаних елементів [1, с. 57]. Цей принцип застосовувався при розгляді змісту профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Термінологічний принцип передбачає вивчення історії термінів і позначуваних ними понять, розробку або уточнення змісту та обсягу понять, встановлення взаємозв'язку і субординації понять, їх місця в понятійному апараті теорії, на базі якої базується дослідження [30, с. 35]. Цей принцип ми використовували при розкритті головних понять дослідження.

Діалектичний принцип дозволив нам розкрити в середині предмета дослідження особливості та специфічні риси його елементів, певних протиріч та протилежностей. Даний принцип дозволив нам також виявити певну сферу

відмінностей та коло конфліктів, котрі існують між предметом пізнання і його зовнішнім середовищем.

Принцип об'єктивності забезпечує достовірність наукової інформації. Даний принцип передбачає конкретно-історичний розгляд досліджуваного предмета. При реалізації даного принципу необхідним є знайти такі методичні умови та вказівки, за яких має місце можливе максимально стабільне відтворення одержаних даних. Використовуючи цей принцип в нашій курсовій роботі, ми в процесі дослідження прагнули до об'єктивності, подоланню суб'єктивних помилок і впливу інтересів, не пов'язаних з досягненням наукової істини [30, с. 27].

Розглянуті принципи дали нам можливість сфератизувати нашу дослідницьку роботу. Наведені принципи були реалізовані шляхом залучення комплексу методів і тепер можна перейти до їхнього опису.

Метод дослідження – сукупність прийомів і операцій, способів обґрунтування сфери знань, контролю об'єктивності отриманих результатів, побудови моделей дійсності [1, с. 7].

Емпіричні методи дослідження є визначальними в нашій дослідній справі, що пов'язана з практикою та забезпечують накопичення, фіксацію та узагальнення вихідного дослідного матеріалу. Отримані за допомогою цих методів дані є основою для подальшого теоретичного осмислення пізнавальних процесів та створюють цілісну єдність наукового пізнання.

Спостереження – метод пізнання дійсності, який заснований на безпосередньому сприйнятті процесів, явищ, об'єктів за допомогою органів чуття, без втручання в їх буття дослідника. Використання цього методу дало нам змогу збагатити наше дослідження фактами безпосередньої дійсності. Полягає він у цілеспрямованому вивченні предметів із використанням таких чуттєвих властивостей людини, як відчуття, сприйняття, уявлення предметів і явищ дійсності.

Одним із важливих методів збору інформації є опитування. Суть цього методу полягає в тому, що інформацію збирають шляхом реєстрації показників,

отриманих в результаті опитування людей. Цей метод дозволив нам одержати інформацію не лише про факти, а й про мотиви, причини, що їх зумовили.

Тестування – це звичайний науковий метод дослідження однієї або кількох ознак особи, які емпірично розрізняються, мета якого – визначити відносну ступінь прояву ознаки особи на основі максимального використання кількісних показників. Актуальні тести до дослідження профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління є Ділові ситуації (Хітрова), тест профвігорання (Бойко) та інші.

Особливу роль у нашому дослідженні відіграє метод аналізу та синтезу. Методи аналізу і синтезу мають на меті розчленування цілого на складові та вивчення предмета в цілісності і взаємозв'язку його частин.

Аналіз перш за все включає в себе метод пізнання, який допомагає як подумки так і фактично розділити предмет на складові частини і вивчити його окремо як частини єдиного цілого. Використовуючи цей метод ми змогли проаналізувати профілактику психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Синтез являє собою метод котрий поєднує частини у єдине ціле. Синтез допомагає нам показати, що різні елементи об'єкта обумовлюють один одного і чинять вплив один на другий [16, с. 40].

Методи індукції та дедукції характеризують себе як перехід від окремого до загального у процесі формулювання висновків про особливості дослідження предмета загалом та застосування загальних положень під час аналізу окремого.

Окремо індукція відповідає за процес виведення загального положення із спостереження ряду часткових одиничних фактів. Тобто використовуючи цей метод ми спиралися на збирання фактів про профілактику психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Дедукція базується на русі знання від загального до часткового. Це допомогла нам виокремити саме моменти та способи профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління. [16, с. 40].

Розглянемо метод абстрагування, який застосовується на емпіричному та теоретичному рівнях дослідження. Даний метод дозволяє виділити суттєві риси, ототожнити або ізолювати властивості предмета з метою виділення певних аспектів [30, с. 115].

Отже, потрібно відзначити, що в дослідженні профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління було застосовано ряд принципів та методів, таких як принципи системності, об'єктивності, детермінізму, термінологічний принцип, а також методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції, метод абстрагування. Були поєднані методи як теоретичного, так і емпіричного рівня наукового дослідження.

Отже, в даному розділі було розглянуто методологічні аспекти дослідження, висвітлено стан наукової розробки профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління, завдяки чому ми визначили основні тенденції у поглядах фахівців на дану проблематику і побачили рівень досліджуваності теми. Також було уточнено головні поняття магістерської роботи, що дало нам змогу запропонувати якісно нове, інтегроване позначення «профілактика психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління» та були розкриті принципи і методи дослідження психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ПРАЦІВНИКІВ сфери ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Сутність та зміст професійного стресу працівників сфери публічного управління

На нашу думку, професійна діяльність персоналу публічних органів управління належить до стресових напрямків та пов'язана з активною міжособистісною взаємодією, постійною емоційною самовідданістю з високим рівнем відповідальності. Психоемоційне та нервово перевантаження в більшості випадків призводить до розвитку професійного стресу.

Важливо розуміти, що «стрес» як поняття за весь момент свого існування зазнало достатніх змін. Дані зміни пов'язані з розширенням сфери застосування поняття як такого, при цьому головними рушійними силами змін розуміння «стресу» були фундаментальні вивчення аспектів цієї проблеми, а саме причинності, регуляції, детермінації, прояву, подолання цього стану. Варто відзначити, що неоднозначність поняття стресу призводить до розбіжностей у поглядах на сутність тих або інших психічних явищ, розбіжності трактувань досліджуваних феноменів, суперечливості отриманих даних, відсутності суворих критеріїв їх інтерпретації, використанню неадекватних методичних прийомів дослідження і т.п.

Відзначено, що на сьогодні у психологічній науці склалося три основних підходи до аналізу професійного стресу:

- у межах першого підходу основна увага приділяється детермінантам виникнення стресу та його наслідкам для здоров'я і праці;
- дослідження професійного стресу в межах другого підходу здійснюються через вивчення суб'єктивної значущості ситуації, в якій діє людина, і тих стратегій поведінки, за допомогою яких ця людина намагається подолати труднощі;

– дослідження в межах третього підходу спрямовані на деталізацію уявлень про зміну механізмів регуляції діяльності під впливом різних чинників, а також оцінки їх «ціни» із погляду внутрішніх витрат.

Зазначено, що розробку моделі професійного стресу працівників сфери публічного управління можна реалізувати як у рамках кожного з виділених трьох основних підходів так і у взаємозв'язку і взаємодоповненні одного підходу іншим.

Виділені основні соціально-психологічні детермінанти, що викликають професійний стрес у працівників сфери публічного управління та адміністрування:

– зниження або повне припинення соціальних пільг і гарантій для працівників публічної служби;

– низька суспільна оцінка значущості конкретної професії в межах професійної діяльності,

– її привабливості; підвищене навантаження; підвищені вимоги щодо результатів діяльності;

– усвідомлення високої відповідальності; вихід за межі комфортної або допустимої для даного публічного службовця інтенсивності взаємодії з навколишнім середовищем;

– перешкоди на шляху задоволення потреб та досягнення цілей; депривація умов, необхідних для нормальної життєдіяльності або для повноцінної самореалізації, розкриття потенціалу особистості;

– тривога за долю близьких людей; фактична відсутність участі працівника публічної служби у прийнятті рішень щодо ділового життя колективу;

– несформованість почуття приналежності до колективу;

– не відповідність мотивів діяльності колективу й особистості;

– жорстко задані схеми поведінки; не адекватний ситуаціям стиль керівництва;

– відсутність умов для професійного зростання працівника сфери публічного управління та адміністрування.

На жаль, схильність публічних службовців (особливо управлінського персоналу) до професійних стресів (низька стресостійкість) лише в поодиноких випадках враховується при оцінюванні кадрового, ресурсного потенціалу управлінського апарату, однак професійні стреси реально існують, вони пов'язані з їх повсякденною діяльністю, і негативно впливають на фізичний і психічний стан здоров'я, на ефективність діяльності (погіршується якість виконання, зростає кількість прогулів, плинність кадрів тощо).

Професійна діяльність публічних службовців має високий рівень соціальної значущості, адже вона безпосередньо пов'язана з керівництвом організаціями та людьми, вона відрізняється жорсткою регламентацією трудової дисципліни, напруженістю комунікативного процесу з необхідністю емоційної замученості, гіподинамією, постійними відрядженнями, а також високим рівнем ризику та персональної відповідальності за прийняття рішень, на результати та наслідки. Саме такий напружений темп роботи, робота з населенням, часті зміни правової і процесуальної бази, необхідність постійного підвищення свого професійного рівня вимагають великих тимчасових і енергетичних витрат. І працівник, який постійно стикається з такою ситуацією, перебуває в стані хронічного стресу. Наслідком хронічного професійного стресу є поява синдрому емоційного вигорання. Цей синдром за звичай розцінюється як стрес-реакція у відповідь на виробничі та емоційні вимоги. Надмірна залученість публічного службовця до роботи зі зменшенням часу на сімейне життя і відпочинок викликає значне внутрішнє накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них [29, с. 548].

Тривале перебування в умовах хронічного стресу призводить до порушень нервово-ендокринної саморегуляції організму, що проявляється в початковому періоді симптомами хронічної перевтоми (з'являється слабкість, безсоння, роздратованість, м'язове напруження, погіршення настрою). В

подальшому з'являються зворотні порушення функцій організму, тобто ми маємо справу з психосоматичним чи функціональним захворюванням. З часом уже формуються грубі незворотні зміни структури самого органу, тобто органічне захворювання. Водночас будь-яке захворювання працівника є також додатковим стресовим фактором, який погіршує виконання ним професійних обов'язків. Ми маємо справу із замкненим порочним колом: професійна дезадаптація – хронічна втома – функціональне захворювання – органічне захворювання – дезадаптація, в якому попередня ланка посилює дію наступної [7].

Також, іноді як різновиди «професійні деформації» виділяють:

- «деперсоналізацію» працівника (зведення до мінімуму прояв особистісних особливостей у ситуації виконання необхідних професійних ролей, коли сам працівник як би надягає на себе «захисну маску»);

- «особистісно-рольовий дисонанс», що виявляється в тому, що сам працівник відчувається «не на своєму місці», але все ж продовжує працювати в такій некомфортній собі ситуації;

- професійну «редукцію», що виявляється у поступовому спрощення уявлень про свою працю, у примітивізації відносин тощо [10, с.169-175].

У реальній дійсності міра пропорційності, що складається між індивідуальним і соціальним у свідомості особистості транслюється нею в навколишнє організаційне середовище через емоції. Саме вони дозволяють дізнатися про характер поведінки особи [26, с. 279]. В результаті виходить, що емоції є індикатором поведінки особистості. Отже, про об'єктивній наявності та спрямованості професійних деформацій особистості можна дізнатися через її емоції

А.К. Маркова пов'язує професійні деформації з наступними станами працівника:

- втома, втома людини від даної роботи;

- монотонія трудового процесу (зауважимо, що проблеми монотонії праці вперше були усвідомлені ще за часів запровадження конвеєрного виробництва

на початку ХХ століття на заводах Г.Форда, що одразу ж породило безліч концепцій «збагачення праці»);

- психічна напруженість у праці (і як наслідок – «емоційне вигоряння») працівника);

- професійні кризи (особливо повторювані кризи);

- професійні захворювання. А.К. Маркова, таким чином, розширює поняття «професійні деструкції», включаючи туди та «кризи професійного розвитку», та «професійні захворювання». Також важливим є виділення «монотонії праці», яка багато в чому провокує «професійну деформацію» [71, с. 154-163].

Слід зазначити, що рівень професійної деформації особистісних якостей державних цивільних службовців недостатньо вивчений. У нечисленних дослідженнях з цієї проблематики зазначається, що сформувавшись під впливом професійної діяльності, особистісні особливості значно ускладнюють взаємодія індивіда у соціумі, особливо у непрофесійній сфері. У міру освоєння професійної діяльності успішність її виконання визначається набором професійно важливих якостей, окремі з яких поступово перероджуються у професійно небажані якості. Водночас йде поступове формування професійно зумовлених акцентуацій, які негативно надають вплив як на професійну діяльність, так і на поведінку службовця. При цьому можлива трансформація деяких функціональнонейтральних властивостей особистості професійно негативні якості [54].

Результатом цих психологічних змін стає деформація особистості спеціаліста, в тому числі і державного цивільного службовця.

У психології існують два протилежні погляди щодо впливу особистісних деформацій на ефективність професійної діяльності: у професійній сфері людиною виявляються лише суб'єктні якості – спеціальні знання та здібності, а риси особистості будуть виявлятися лише в «навколодіяльній» області; психологічні зміни особистості, що формуються під впливом деяких

особливостей професійної діяльності, надають негативний вплив і на провадження цієї діяльності, і на психологічну структуру особистості [54].

У цьому дослідженні ми дотримуємося другого погляду. Професійна деформація особи цивільних державних службовців проявляється у зниженні:

- продуктивність праці;

- працездатності;

- працездатності службовців, а також виявляється у: негативні зміни психічних якостей і втрату ціннісних орієнтацій у праці. Професійні деформації позначаються на порушення перебігу таких сторін трудового процесу як дотримання вимог професійної діяльності та норм професійного спілкування [24, с. 38].

Під впливом виробничого процесу професійної діяльності у державних цивільних службовців виявляється деформація професійного спілкування, що виявляється у підвищенні несумісності та конфліктності, невмінні спрацьовуватись, звуження кола спілкування, диференціації колективу на ворогуючі мікрогрупи. Отже, професійна деформація вражає комунікативні компетенції державних цивільних службовців.

У дослідженнях відзначаються професійні деформації емоційної сфери, що виявляються як «огрублення почуттів, звуження емоційної сфери особистості, ослаблення здатності контролювати та регулювати свої емоції та почуття, розвиток відчуття внутрішньої емоційної неврівноваженості, конфліктності», «негативні установки, що мають прихований характер, можуть почати виявлятися в внутрішньому стримуваному роздратуванні, що виходить з часом назовні у вигляді спалахів роздратування чи конфліктних ситуацій», зазначається спотворення ціннісно-сміслових орієнтирів діяльності, що змінюються поведінкові патерни, наприклад, розвивається трудоголізм чи імітація трудової діяльності [46, С. 64-67].

Отже, можна зробити висновок, що сутністю профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління є попередження неблагополуччя у долі посадової особи, яке

породжується її вигоранням, через або шляхом створення за допомогою психологопедагогічних технологій умов для запобігання ситуацій, чинників, що викликають психологічні напруження, стреси та травми, а також через канал підвищення психологічної толерантності публічних службовців щодо них. Це потрібно реалізувати із застосуванням як комплексу відповідних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення і відновлення соціального комфорту і психологічного здоров'я персоналу, так із допомогою внутрішнього ініціювання самоактуалізаційних ресурсів особистості кожного публічного службовця.

2.2. Складові профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління

Сутність психологічної профілактики професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування «являє собою систему заходів, спрямованих на забезпечення психічного здоров'я; попередження неблагополуччя у розвитку людини, групи, суспільства; створення психологічних умов, сприятливих для цього розвитку. Очевидно, що така профілактика розпочинається тоді, коли ще немає особливих складнощів у житті людини чи групи. Водночас психологи, на основі проведення моніторингу особливостей та умов індивідуального розвитку особистості, соціально-психологічних змін у житті суспільства, прогнозують можливість появи тих чи інших ускладнень і проводять попереджувальну роботу. Тому психопрофілактична робота є тим аспектом діяльності, який спрямований не стільки на розв'язання сьогоденних проблем, скільки на перспективу» [14]

Згідно з висновками Е. Симанюка, «основним завданням психопрофілактики є створення умов, що сприяють адекватному та компетентному реагуванню особистості на ускладнення взаємодії людини зі світом професій». І далі: «сутність психопрофілактики полягає у створенні психолого-педагогічними технологіями умов для запобігання ситуацій,

чинників, що викликають психологічні напруження, стреси і травми, а також для підвищення психологічної толерантності (несприйнятливості) щодо них» [2].

Переважну більшість наукових досліджень, що тим чи іншим чином вивчали сутність та зміст психологічної профілактики професійного вигорання, об'єднує висновок С. Maslach та її співавторів про те, що акцент у протидії фаховому вигоранню потрібно зосереджувати на аналізі професійних ситуацій, які призводять до цього. І це природно, адже «працівник, який вигорає, більш за все потребує підтримки та уваги, а не конфронтації і звинувачення». С. Maslach зазначає, що «поширеність вигорання та кількість професіоналів, які мають цей синдром, передбачає, що аналіз «поганих» ситуацій, у яких працюють хороші працівники, є більш ефективним, ніж спроби знайти «поганих» людей в організації» [7, с. 130].

У будь-якому разі профілактика психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування – це продуманий комплекс заходів (організаційних, соціально-економічних, правових, психологічних, педагогічних, медичних), спрямованих на збереження, зміцнення та відновлення соціально-психологічного благополуччя, психологічного і фізичного здоров'я персоналу через запобігання виникненню на рівні кожної особистості професійного вигорання. Отож, сутність вказаної профілактики становить системний комплекс практичних заходів, що здійснюються сплановано та послідовно за відповідними напрямками. Головне їх призначення полягає у збереженні, зміцненні та відновленні соціально-психологічного благополуччя, психологічного та фізичного здоров'я персоналу, запобіганні виникненню емоційного вигорання.

Варто визначити такі показники організаційного (корпоративного) потенціалу (низки детермінант) для виникнення у працівників сфери публічного управління та адміністрування професійного стресу, а саме:

– надмірне службове навантаження публічних службовців, що унеможлиблює досягнення його оптимального обсягу;

- прискіпливий адміністративний контроль над службовою автономністю працівників сфери публічного управління;
- неадекватний рівень матеріальної та інших видів винагороди за результати публічно службової діяльності;
- не благодатний соціально-психологічний клімат організації (підрозділу);
- неприйнятні для ефективної професійної діяльності індивідуальні психологічні характеристики публічних службовців.

Профілактику психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування потрібно зосереджувати на всіх етапах підготовки публічних службовців до виконання ними їхніх безпосередніх завдань: як під час проходження базової професійної підготовки в навчальному центрі, так й у ході навчальних занять та заходів роботи з персоналом. Акценти у цій роботі слід зосереджувати на активному пошуку можливих передумов (чинників, ситуацій тощо), які можуть спричиняти виникнення професійного вигорання у публічних службовців і своєчасно їх попереджувати, усувати.

Грунтуючись на висновках Г. Нікіфорова та співавторів про те, що «профілактика вигорання повинна охоплювати широкий спектр заходів, з одного боку, тих, що пом'якшують дію організаційних стресфакторів, а з іншої – тих, що дозволяють активізувати особистісні ресурси персоналу, щоб ефективно долати негативні наслідки професійних та організаційних стресів», вважаємо за потрібне у змісті профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління обов'язково передбачити напрям, який стосується пошуку, визначення та активного застосування з профілактичною метою тих організаційних можливостей та індивідуальних ресурсів особового складу, що можуть унеможлиблювати, або принаймні мінімізувати, формування та розвиток професійного вигорання. Також слушно врахувати висновки сучасних досліджень про те, що «розробка профілактичних і реабілітаційних програм, які знижують ризик вигорання,

повинні спиратися на результати аналізу стрес-факторів організаційного середовища, психодіагностику особистісних характеристик стресостійкості персоналу та здійснюватися фахівцями-психологами» [6].

Важливою складовою профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління є впровадження організацією системних заходів, що спрямовані на забезпечення відповідності вимог професійної діяльності можливостям (особистим ресурсам) працівників [17; 23]. Відповідно до цього актуально впровадити такі елементи:

- формування готовності керівників усіх рівнів управління організації до попередження та подолання професійного вигорання у працівників;
- психологічний супровід професійної діяльності персоналу організації і його підготовка до попередження і подолання професійного вигорання;
- розробка і впровадження критеріїв та сфери професійно-психологічного відбору персоналу;
- контроль і надання допомоги працівникам з ознаками стресових розладів за наслідками виконання завдань професійної діяльності;
- організація і здійснення реабілітації – посткризової інтервенції та корекції негативних психогенних наслідків виконання завдань професійної діяльності, психічної травми;
- організація й дотримання режиму здорового, повноцінного відпочинку та сну, здорового харчування, виконання працівниками протягом службового часу та у позаслужбовий час фізичних, релаксаційних і дихальних вправ;
- організація і проведення заходів супервайзінгу (професійного наставництва) та регулярного медичного огляду персоналу.

Психологічну профілактику професійної деформації особистісних якостей необхідно вибудовувати таким чином, щоб заходи сприяли повноцінному соціально-професійному розвитку особистості службовця, попереджали можливі кризи, особистісні та міжособистісні конфлікти. Цей аспект профілактики повинен включати розробку рекомендацій щодо покращення соціально-професійних умов самореалізації особистості службовця

професійної діяльності [23]. методами, що сприяють самореалізації особи службовця, можуть бути: особистісно орієнтована терапія, участь у психотерапевтичних групах, проведення тренінгів, спрямованих на нормативно-ціннісну корекцію, що передбачає внесення певних напрямів до індивідуально-особистісної сфери і поведінкових стандартів.

На думку А.В. Поповий, профілактика професійної деформації має полягати «в постійній мотивації працівників, їх професійний розвиток». Службовець повинен бачити перспективу свого зростання та затребуваності, що дозволить йому мати високий рівень задоволеності змістом та характером своєї професійної діяльності. До суттєвих методів профілактики автор відносить можливості професійного розвитку держслужбовців через додаткове професійна освіта: стажування, курси підвищення кваліфікації, перепідготовку, дистанційну освіту. У процес навчання необхідно включення заходів щодо профілактики та корекції професійних деформацій слухачів, наприклад, викладання дисципліни «Психології професійної діяльності» [62].

Л.В. Абдаліна виділяє кілька напрямків психологічного та непсихологічного характеру профілактики професійної деформації, які необхідні включення психологічних (наприклад, тренінгів тощо); педагогічних (створення професійно-розвивального середовища) та медичних аспектів (проведення постійних довгострокових лікувально-профілактичних заходів), а також проведення дозвільних заходів [1].

Д.Г. Трунов виділяє наступні напрямки профілактичних заходів:

1. Професійне зростання, або пристосування себе до роботи. У державних службовців відбувається розвиток таких якостей, як співчуття, емпатія, співчуття, співчуття, розуміння людини, вдосконалення здібностей прийому та переробки службової інформації. Чим більше абстрактно це відбуватиметься від особистої інформації, тобто від власних емоцій та думок, тим більше професійно. Службовець відвідує різні професійні тренінги для набуття навички існування у своїх індивідуальних професійних умовах, тобто він

«розвиває» свою особистість для того, щоб вона уміщалася у професійних рамках, які йому можливо і не подобаються.

2. Пристосування роботи себе. Це протилежний напрямок. Робота має бути пристосована до працівника. Цей напрямок передбачає зміна професійних, організаційних та інших рамок, адаптацію їх до себе. Звичайно, їх можна і треба міняти. Однак ці зміни, наприклад, на державній службі – головним чином зовнішні (наприклад, зміна умов праці) – і мало стосуються змісту роботи.

3. Емоційний спокій. Необхідне зменшення емоційних витрат, пов'язаних із професійною діяльністю. До заходів, спрямованих на підтримання стійкого психологічного стану людину можна віднести різні прийоми «психологічного захисту», оберігають співробітника від «залучення до процесу»; сюди ж відносяться «контроль контрперенесення», «поділ відповідальності», формалізація та структурування своєї діяльності та інше. В результаті вироблення стійкого психологічного стану виходить, що робота стає стандартною, де спеціаліст уже спокійно виконує свої обов'язки.

4. Відновлення. Заходи, спрямовані на поповнення втрат, які переніс співробітник, пройшовши через професійні стосунки. Це різні способи компенсації витрачених зусиль та стимулюючі заходи: отримання подяки від відвідувачів, колег; відстеження результату; матеріальну винагороду; самопрезентація у середовищі фахівців та ін [16].

Суть профілактики професійної деформації особистості державного цивільного службовця – застосування комплексу заходів, спрямованих на запобігання виникненню несприятливих причин, усунення факторів ризику їх розвитку, а також коригування професійно-особистісних деформацій. Отже, для проведення профілактики необхідні: – виявлення груп ризику професійно-особистісних деформацій та оцінка небезпеки виникнення; – діагностика ознак деформації особистості; – виявлення факторів, що спричинили їх виникнення; – вжиття заходів щодо усунення дії цих факторів; – коригування деформацій особистісно-професійних характеристик службовця у вигляді усунення причин,

викликають їх виникнення, так і зміни неприйняття виникнення, так і зміни неприйнятних професійно-особистісних моделей його поведінки

Державні службовці Австрії, Сінгапуру, США та Японії проходять антикорпційне навчання, яке відрізняється високою практикоорієнтованістю [8].

За досить задовільної розробленості загальних соціологопсихологічних рекомендацій профілактики професійної деформації особи державного цивільного службовця, зберігаються методичні питання, що вимагають уточнення порядку їх практичного застосування. Так, у загальнотиповий комплекс заходів щодо профілактики професійно-моральної деформації та попередження порушень законності у діяльності державних службовців П.П. Кудаєв пропонує включати такі заходи [76].

1. Створення у колективах здорового морально-психологічного клімату, доброзичливе ставлення керівництва до співробітників.

2. Інформування держслужбовців про проблему професійну деформації, вироблення навичок критичного самоаналізу службової діяльності.

3. Проведення періодичних переоглядів працівників на наявність професійної деформації та схильності до неї, з внесенням за їх результатами змін до змісту службової діяльності, включаючи перехід на інші посади.

4. Здійснення постійного контролю за поведінкою держслужбовців, схильних до вживання спиртних напоїв на службі та у побуті, формування в колективі атмосфери нетерпимості до осіб, зловживають спиртними напоями.

5. Впровадження сфери перевірок моральних та професійних якостей держслужбовців усіх категорій.

6. Підвищення рівня професійної підготовки персоналу.

7. Здійснення контролю правового та соціального захисту державних службовців, поліпшення умов їх праці, побуту та відпочинку.

Напрями профілактики професійної деформації службовців виділяє Н.А. Котишев [73]:

– Психологічний відбір прийому службу.

– Організаційно–управлінська та виховна (педагогічна) робота (підвищення управлінської культури керівників, підтримка функціонування інституту наставництва).

– Психолого-педагогічне напрям профілактики професійної деформації передбачає проведення: освітньо-роз'яснювальних лекцій та бесід про сутність та шляхи подолання професійної деформації; індивідуального консультування, психологічної підтримки (із залученням осіб службового та позаслужбового оточення); сеансів регуляції та саморегуляції загального психічного стани та поведінки; психологічного стимулювання до особистісного та професійного розвитку з визначенням близької та віддаленої перспектив.

– Турбота про якість життя держслужбовців, створення умов та можливостей професійного зростання та освіти державних цивільних службовців.

Також багато авторів виділяють різні конкретно-практичні способи профілактики професійної деформації:

1. Культивування інших інтересів, не пов'язаних із професійною діяльністю. Фахівець, який щодня повністю віддає себе роботі, неспроможна функціонувати високому рівні. Вирішення цієї дилеми полягає у тому, щоб поєднувати роботу з навчанням, саморозвитком, написанням наукових наук статей, сімейними стосунками.

2. Дотримання режиму сну, відпочинку та харчування, оволодіння технікою медитації, підтримання здоров'я.

3. Повне соціальне життя, наявність кількох друзів (бажано інших професій), люблячих дітей та подружжя.

4. Прагнення того, чого хочеться, без надії стати переможцем у всіх випадках, а також уміння програвати без самознищення та агресивності.

5. Адекватна самооцінка.

6. Участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити особисті проблеми, пов'язані з професійною службою.

7. Відкритість нового досвіду.

8. Вміння не поспішати та давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі.

9. Спільна робота з колегами, що значно відрізняються професійно та особистісно.

10. Читання професійної та художньої літератури.

11. Участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми та обмінятися досвідом.

12. Хобі, що приносить задоволення.

13. Виконання психотехнічних вправ.

На державній цивільній службі важливою умовою збереження психічного здоров'я службовця виступає його вміння вчасно «скидати» напруга, знімати внутрішні затискачі, розслаблятися. Протягом невеликого часу, витраченого на виконання психотехнічних вправ, можна зняти втому і отримати стан внутрішньої свободи, стабільності, впевненості у собі.

Отже, можна сказати, що висновки про те, що професійний стрес є специфічним видом професійної деформації працівників, варіантом їх девіантної поведінки і специфічним видом соціального захворювання, потребують залучення до відповідної роботи як посадових осіб, які відповідають за організацію професійної діяльності, за якість взаємодії з персоналом (кадрового адміністрування), так і фахівців-психологів та працівників сфери охорони здоров'я. Мета діяльності цих суб'єктів профілактики появи професійного стресу – організація та проведення всього комплексу соціально економічних, правових, організаційних, психологічних, педагогічних і медичних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення й відновлення соціально-психологічного благополуччя психічного і фізичного здоров'я персоналу, запобігання виникненню в нього професійного вигорання [11].

2.3. Етапи профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління

Зміст профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління повинен передбачати здійснення таких видів роботи [14; 28]: по-перше, моніторингу детермінант виникнення професійного вигорання у працівників сфери публічного управління та адміністрування, а також його якісних аспектів перебігу, їх аналізу, оцінки та подальшого прогнозування можливих ускладнень; по-друге, визначення організаційних, соціально-психологічних та інших умов, за яких ускладнення, спричинені професійним стресом, можна бути попередити, або їх переживання пом'якшити; по-третє, розробки і впровадження комплексної сфери заходів, яка б забезпечувала вищевказані умови, із задіянням усіх зацікавлених сторін (суб'єктів) впровадження сфери запобігання появи психологічного стресу публічних службовців.

Зауважимо, що при визначенні змісту профілактики психологічних чинників професійного стресу публічних службовців потрібно враховувати як універсальні для зазначеної проблематики висновки сучасної науки, так і особливості змісту та умов здійснення професійної діяльності.

Змістом етапу моніторингу детермінант формування та розвитку професійного стресу у публічних службовців у форматі чинного дослідження доцільно визначити таку наступність заходів: – розробка та організація безпосередньо в органах та підрозділах сфери публічного управління та адміністрування діагностичних заходів, результатом яких повинні бути кількісні та якісні показники щодо всіх груп чинників, що спричиняють розвиток професійного стресу у публічних службовців – професійних, організаційних (корпоративних), індивідуальних (особистісних); – аналіз отриманої інформації та оцінка можливих загроз, пов'язаних з актуальними детермінантами професійного стресу; – прогнозування вірогідного впливу загроз-детермінант вигорання на психологічний стан персоналу, інших можливих ускладнень, спричинених професійним вигоранням, із визначенням

організаційних структур (і тих суб'єктів, хто здійснюватиме роботу), засобів (чим саме таку роботу буде проведено) та часу (коли її треба здійснити), окресленням завдань щодо процедурного зреалізування всього циклу робіт

На етапі проведення загальних організаційних заходів важливе значення має такий елемент, як здійснення професійного психологічного відбору осіб [1]. Щонайперше пропонується практикувати профілактику психологічних чинників професійного стресу шляхом розробки і впровадження програм спеціальної підготовки персоналу з питань попередження в них посилення дії цього негативного явища. Впровадження спеціальних програм (як обов'язкової складової професійної підготовки у форматі фахово-психологічної підготовки) стресової інокуляції (щеплення), навчання персоналу комунікаційним навичкам і вмінню долати професійне вигорання, саморегуляції у відповідь на стрес-фактори професійної діяльності та організаційного середовища. У будь-якому разі мовиться про набуття персоналом знань, формування в нього умінь і навичок фізичного, ментального та соціального самовпливу для попередження появи професійного стресу.

Загальний висновок вітчизняних науковців про те, що професійне вигорання є підсумком третьої стадії цього процесу, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження, вказує на важливість долучення до комплексу превентивних заходів з профілактики вказаного вигорання методів і методик моніторингу стану не самокерованого рівня психоемоційного запалювання у працівників сфери публічного управління та адміністрування, навчання їх методикам самоконтролю та саморегуляції [5].

Зазначимо, що до комплексу спеціальних заходів (окремих програм як обов'язкової складової загальної професійної підготовки працівника), що передбачають цілеспрямоване формування і розвиток у публічних службовців здатності протистояти формуванню професійного стресу, мають входити такі елементи [2]:

– знання, вміння, навички, норми щодо здійснення фізичного самовпливу: організація та дотримання режиму здорового, повноцінного сну; розуміння

закономірностей впливу особливостей харчування на виникнення стресу; регулярне виконання протягом робочого часу та у позаслужбовий час фізичних і дихальних вправ; свідома відмова від вживання психоактивних речовин, зловживання алкоголем; знання симптомів професійного вигорання та їхніх вірогідних причин, обговорення їх змісту з фахівцем (психологом, лікарем-психотерапевтом) та отримання відповідних рекомендацій;

– знання, вміння, навички, норми, цінності психологічного (ментального) самовпливу: здатність брати на себе відповідальність за можливе виникнення професійного вигорання; спроможність відслідковувати у себе ознаки професійного вигорання; самоконтроль над стресогенною ситуацією; психологічна самодопомога; комплексне керівництво стресом (coping) на рівні особистості та ін.;

– знання, вміння, навички, норми, цінності, психодуховні форми соціального самовпливу (забезпечення та підтримання з боку самого військовослужбовця): дбайливе та бережливе ставлення до родини і найближчого оточення; стійкий позитивний зв'язок і з певною соціальною групою; уміння ефективного спілкування з керівництвом; здатність самотійно відповідати за своє професійне життя; спроможність спрямовувати власні емоції на позитивне, здорове та корисне.

Також до зазначеного компонентного набору сфери профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління дослідники відносять підготовку та розповсюдження серед персоналу інформаційних матеріалів (брошур, буклетів, бюлетенів тощо) з питань профілактики стресів і професійного вигорання. Крім того, зважаючи на динамічний і стадійний характер розвитку останнього до змісту названої профілактики психологічних чинників професійного стресу належить задіяти постійну роботу з ключовими елементами професійної діяльності публічних службовців – від етапу відбору і прийняття особи до організаційного штату, засвоєння нею програм базової та інших видів професійної підготовки до безпосереднього виконання оперативно-службових завдань [12].

Результати моніторингу організаційного потенціалу професійного стресу дають підстави впроваджувати систему практичних психопрофілактичних заходів із публічними службовцями за такими напрямками:

1. З реалізування комплексу загальних оргуправлінських заходів, що спрямовані на цілеспрямоване попередження виникнення у публічних службовців професійного стресу задля оздоровлення, удосконалення та розвитку корпоративної (відомчої) культури, уможливлення ефективних організаційних інновацій.

2. З реалізування комплексу спеціальних заходів (спеціальних програм як обов'язкового складника загальної професійної підготовки особового складу, зокрема фахово-психологічної), що спрямовані на цілеспрямоване формування і розвиток у посадових осіб здатності протистояти появі професійному стресу.

Таким чином, структурно-функціональна модель профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління має охоплювати три модульних блоки: – моніторинг організаційного потенціалу для унеможливлення у працівників сфери публічного управління емоційного вигорання; – комплекс загальних організаційно-адміністративних заходів з персоналом сфери публічної служби; – комплекс спеціальних заходів професійно-психологічної підготовки публічних службовців.

Заходи щодо усунення або зниження впливу професійної деформації на рівень професійного стресу, продуктивність праці та в цілому на службовця можна розглянути з точки зору того, що організація може зробити для працівників: – організація фізичного середовища; – поліпшення умов для відпочинку та прийому їжі; – чітке структурування виробничого процесу у часі та просторі; – кабінети психологічного розвантаження; – залучення працівників під час планування роботи, різних нововведень, режимів роботи; – Проведення опитувань з організації виробництва; – проведення зборів у колективах; – проведення серій семінарів-тренінгів з керівниками середнього та нижчої ланки (на кшталт «мозкового штурму») щодо виявлення та вирішення проблем з

виробництва; – перекваліфікація та підвищення кваліфікації працівників; – аналіз кадрового складу окремих підрозділів щодо виявлення спеціальностей, які необхідно провести через перенавчання; – формування кадрового резерву – виділення окремих працівників, які мають перспективи для зростання (професійного та службового); – з боку адміністрації потрібна сфера заохочень, які мають використовуватися методи психологічного розвантаження, техніки релаксації прямо на роботі.

Важливим аспектом державної цивільної служби є вміння службовців використовувати техніки та прийоми саморегуляції.

Необхідність саморегуляції виникає тоді, коли службовець стикається з новою, незвичайною, важкою для нього проблемою, яка не має однозначного рішення або передбачає кілька альтернативних варіантів у ситуації, коли він перебуває у стані підвищеного емоційного та фізичної напруги, що спонукає його до імпульсних дій. Або в у випадку, якщо він перебуває в ситуації оцінювання з боку колег або інших людей.

Психологічні основи саморегуляції включають управління як пізнавальними процесами, так і особистістю: поведінкою, емоціями та діями. Знаючи себе, свої потреби та способи їх задоволення, людина може більш ефективно, раціонально розподіляти свої сили протягом усього робочого дня.

Саме завдяки профілактиці професійної деформації службовець зможе правильно орієнтуватися у своїх психічних станах, адекватно оцінювати їх та ефективно керувати собою збереження та зміцнення власного психічного здоров'я і, як наслідок, досягнення успіху у професійній діяльності, а також оптимізації психологічного клімату та міжособистісної взаємодії у колективі.

Отже, в даному розділі було розглянуто теоретичні аспекти дослідження, було охарактеризовано сутність та зміст професійного стресу працівників сфери публічного управління, а також було описано складові предмета нашого дослідження. Також нами було проаналізовано етапи профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

РОЗДІЛ 3. ПРАКСЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ПРАЦІВНИКІВ сфери ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1. Сучасний стан профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління в Україні

Норми, що регулюють психосоціальні фактори та ризики, стрес та благополуччя трудящих, можуть бути включені до трудового кодексу, законодавство про охорону праці, правила, інструкції, технічні стандарти, укази та колективні договори. Слід зазначити, що у нормативно-правовій базі багатьох країн психосоціальні ризики або стрес нерідко згадуються безсистемно і безладно.

Включення стресу та психічних розладів до переліку професійних захворювань (разом із встановленими критеріями діагностики) може сприяти їх визнанню та виплати компенсації. У більшості країн регламентується порядок повідомлення про професійні захворювання, що часто здійснюється з використанням міжнародних або регіональних норм.

Завдання публічної служби обумовлені функціями держави та полягають у забезпеченні внутрішньої та зовнішньої безпеки, ефективного функціонування інфраструктури економіки, національної сфери. На публічну службу покладено відповідальність за збереження стабільності та принципів правової держави, забезпечення свобод окремих громадян. Для того щоб обійняти вакантну посаду публічного службовця, претендент проходить конкурс, що передбачає складання іспиту (тестування) особою, яка претендує на посаду публічної служби та проведення співбесіди із ним.

У процесі проведення емпіричного дослідження специфіки роботи публічних службовців законодавчого органу влади було виявлено такі характеристики:

- практично не враховуються соціально-психологічні особливості працівника, пов'язані з його особистісними особливостями;
- відсутність центру психологічної підтримки, психологічного консультування, посади психолога на державній службі законодавчого органу влади;
- низькі показники рівня кваліфікації фахівців у галузі психологічної готовності до роботи в період зовнішніх та внутрішніх кризових ситуацій;
- умови відбору та прийому на державну службу не враховують такі критерії: особистісний (активність, комунікація, мотивація, вміння приймати правильні рішення); інтелектуальний (компетентність, аналітична складова мислення). Важливе місце займає діловий критерій, пов'язаний з особливостями нервової сфери (працездатність, стресостійкість).

В умовах демократизації української держави, гуманізації всієї сфери суспільних відносин, актуалізується проблема психічних та фізичних втрат серед працівників сфери публічного управління та адміністрування за виконання службових обов'язків. У зв'язку з цим, вкрай необхідним для ефективного виконання професійних завдань в сучасних умовах, реформування сфери публічного управління та адміністрування в Україні пошуком нових шляхів психопрофілактики та забезпечення особистої безпеки працівників публічної служби.

Перспективним напрямом підвищення ефективності діяльності публічних службовців, зниження рівня службового травматизму, профілактики різних негативних явищ серед працівників сфери публічного управління – є запровадження у практику психологічного забезпечення оперативнослужбової діяльності працівників сфери публічного управління та адміністрування України передінцидентного менеджменту – як сфери формування навичок стресостійкості, професіоналізму та психічної невразливості працівників публічної служби у різноманітних ситуаціях службової діяльності. Однією з таких технологій є проведення з працівниками публічної служби спеціальних

соціально-психологічних тренінгів попередньої і профілактичної спрямованості.

Професійна адаптація публічних службовців законодавчого органу влади перебуває в різних рівнях. Профілактикою психологічних чинників професійного стресу виступає попереднє дослідження, перевірка, тестування психологічної готовності претендента на вакантну посаду прийому працювати.

Результати дослідження показали низький рівень адаптації до труднощів у професійній діяльності у працівників з досвідом роботи від 1 до 3 років, що може говорити про відсутність психологічної підтримки молодих спеціалістів на ранньому етапі адаптації. Профілактичними діями є необхідність контролю та перевірки психологічного стану протягом усього проходження державної служби. Адаптація може бути результатом професійних стресів, професійного вигоряння та інших.

Обставинами, що перешкоджають професійній адаптації, є такі умови: неможливість реалізувати свої професійні наміри, реалізацію кар'єрного зростання у зв'язку з психологічною неготовністю до складним відповідальним умовам роботи; відсутність психологічного супроводу, підтримки, консультування у період професійної адаптації до публічної служби; завищені очікування та їх невідповідність у реалізації професійної дійсності публічного службовця.

Комплекс заходів щодо профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічної служби представляє сукупність дій, об'єднаних одним значущим завданням, які потребують для своєї реалізації підготовчої роботи – планування, забезпечення ресурсами та ін. Число можливих заходів обмежено величиною ресурсів, необхідні їх забезпечення.

Сутність профілактики психологічних чинників професійного стресу публічних службовців це – застосування комплексу заходів, спрямованих на запобігання виникненню несприятливих причин, усунення факторів ризику їх

розвитку, а також зниження рівня та компенсація професійно-особистісних деформацій.

Аналіз наукової літератури щодо проблеми появи та розвитку професійного стресу в працівників публічної служби та проведене емпіричне дослідження дозволили розробити основні напрямки по профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління:

- психологічна освіта публічних службовців про проблему професійної деформації та її наслідки;
- удосконалення сфери професійного відбору;
- виявлення службовців, вже схильних до професійної деформації;
- моніторинг факторів, що провокують появу та розвиток професійного стресу;
- професійний та психологічний супровід адаптації молодих спеціалістів у процесі освоєння службової діяльності;
- ротація персоналу;
- підвищення рівня професійної підготовки персоналу;
- посилення етичної компоненти у разі підвищення кваліфікації публічних службовців різних рівнів;
- профорієнтаційна робота зі студентами: залучення кваліфікованих публічних службовців у освітній процес навчальних закладів, які готують спеціалістів для публічної служби.

З урахуванням перерахованих напрямків можна запропонувати наступний комплекс заходів із профілактики. Психологічне просвітництво публічних службовців про проблему появи та розвитку професійного стресу та його наслідки може включати у собі проведення занять, коли слухачам читаються практично орієнтовані лекції та на спеціальних заняттях розглядаються найбільш типові для цієї організації приклади впливу різноманітних психологічних чинників на появу та розвиток професійного стресу, що передбачає їх обов'язкову емоційно негативну інтерпретацію, а також

можливість співвіднести самого себе з цими прикладами, але за категоричною умовою – не персоніфікувати ці приклади, тобто. у жодному разі не вказувати на конкретних людей, у кого ці зміни вже набули розвитку. Такі заняття орієнтовані на внутрішню роботу (і відповідні переживання) самого учасника занять, що могло б стати основою для попередження деструктивних проявів, а ідеалі – і їх повного подолання.

Згідно з результатами проведеного теоретичного та емпіричного дослідження можна запропонувати наступну тематику занять.

1. Професійний стрес його причини та прояви.
2. Професійний стрес та ресурси стресостійкості.
3. Управління конфліктами у професійній діяльності.
4. Методи саморегуляції.
5. Управління часом.
6. Професійне вигоряння та як його уникнути.
7. Мистецтво критики та похвали.
8. Позитивні засади ділового спілкування.
9. Активні та пасивні способи подолання стресу.

Заняття повинні проводитися періодично і супроводжувати службовця в протягом усієї його професійної діяльності. У процесі проведення занять повинні враховуватися вікові особливості слухачів та застосовуватися інтерактивні методи навчання та психологічне тестування з проблеми заняття.

Виявлення службовців, вже схильних до стану професійного стресу за допомогою комп'ютерного варіанта методики «Експрес-діагностика професійної деформації особистісних якостей публічних службовців». Ця методика дозволяє визначити рівень виразності проявів професійної деформації та визначити групу «ризик». Службовцям групи «ризик» слід запропонувати участь у психологічний семінар-тренінг. Постійний моніторинг факторів, що провокують розвиток професійної деформації в організації, із застосуванням методики «Діагностика факторів професійної деформації державних цивільних службовців». Виявлення та аналіз факторів, що провокують професійну

деформацію, дозволить розробити перелік конкретних профілактичних заходів групи ризику службовців.

Удосконалення сфери професійного відбору, шляхом широкого впровадження у практику кадрових органів використання тестування за методикою «Експрес-діагностика професійної деформації особистісних якостей державних цивільних службовців». На стадії професійного відбору кандидатів необхідно, додатково до процедур відбору, що проводяться, проведення тестування за методикою «Експрес-діагностика професійної деформації особистісних якостей державних цивільних службовців». При попаданні претендента в групу ризику є доцільним проведення психодіагностичного комплексу.

Професійний та психологічний супровід адаптації молодих спеціалістів у процесі освоєння службової діяльності має включати початкову психодіагностику особистісних якостей та компетенцій молодого спеціаліста та їх постійний моніторинг із наданням за необхідності допомоги, і навіть використання інституту наставництва. Для ротації службовців як способу профілактики професійних деформацій, застосовувати експертні оцінки реальної праці. Це передбачає попередню підготовку колективів та керівників до такої експертної оцінки, а також зміну пріоритетів в оцінці ефективності праці висококваліфікованих працівників, коли на перше місце мають бути поставлені реальні досягнення, а не лише формальна відповідність посади.

Отже, констатовано відсутність антистресових програм у більшості держадміністрацій, що свідчить про недостатню увагу керівництва держадміністрацій до проблеми профілактики професійного стресу. Разом із тим, приблизно третина держслужбовців мають потребу в антистресових програмах, що говорить про наявність протиріччя між такою потребою персоналу та реальною можливістю задоволення такої потреби в реальних умовах функціонування держадміністрацій. Основними психологічними умовами підготовки держслужбовців до профілактики та подолання професійного стресу є: а) оволодіння знаннями про сутність професійного

стресу; б) оволодіння методами діагностики професійного стресу; в) оволодіння засобами та прийомами профілактики та подолання професійного стресу.

3.2. Рекомендації з оптимізації профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління

Професійний стрес працівників сфери публічного управління та адміністрування в своїй основі є станом виснаження, який проявляється в емоційних, психічних та фізичних станах. Стани будь-якої деформації в прояві емоцій внаслідок професійного стресу викликані напруженням, яке є тривалим, і саме маючи надмірний характер викликає знижене відчуття працездатності та проявляється як вигорання людських ресурсів в межах професійної діяльності. М. Буріш звертає увагу на те, що професійний стрес можна ототожнити з загубленістю, немов би в лабіринті, коли людина нібито губиться у власних цінностях та сенсах. На нашу думку, доречним буде долучити такий опис результату впливу психологічних чинників професійного стресу як втрата смислів, які життєвоорієнтують. Зазвичай, психологічні чинники професійного стресу працівників сфери публічного управління пов'язані на пряму с професійною діяльністю і роботою в цілому, і в стані стресу публічний службовець втрачає можливість адекватної реакції на виклики, які перед ним постають, і в такому стані відчуває себе пригніченим.

Проявами професійного стресу в працівників публічної служби є відсутність мотивації та зацікавленості для продовження роботи, зменшення продуктивності праці, з'являється почуття знесилення, безнадійності та образи. Працівник може відчувати себе втомленим та виснаженим уже на початку робочого дня.

В. Франкл відмічав, що коли ми зустрічаємось з травмою (психотравма), тоді ми самі травмуємось. Травма – це травматична подія (небезпека), яка загрожує нашому життю або життю інших людей та наше сприйняття цієї події. Травму породжує безпорадність. Деякі фахівці, які працюють з травмованими

людьми можуть відчувати травму, тут йдеться про вторинну травматизацію. Часто так трапляється, що спеціалісти «допомагаючих» професій (рятувальники, психологи, соціальні працівники, публічні службовці), які використовують свою особистість як головний робочий інструмент і працюють з постраждалими, переживають сильні емоції. Вони можуть бути переповнені почуттями провини, гніву, відчаю і можуть звинувачувати себе у неспроможності задовольнити потреби тих людей, котрим допомагають. У цих умовах актуальним стає поява та розвиток професійного стресу. З'являється роздратування, незадоволення собою, тривога, відчуття втоми, порушується сон, зникає апетит, проблеми «приносяться» додому (злість спрямовується на сім'ю). Таким чином, професійний стрес загрожує здоров'ю людини, її працездатності та відносинам з іншими.

На нашу думку, важлива профілактика психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування, а саме: навчитись методів саморегуляції, психологічного дебрифінгу, релаксації, мати хобі, користатись підтримкою колег, звертатись за допомогою до керівництва та психолога, пам'ятати про професійну гігієну.

Повністю виключити професійний стрес і вигорання у сучасних умовах неможливо, але варто зменшувати руйнівний вплив на здоров'я працівників. Окрім того, перебіг та способи виходу з професійних стресових ситуацій залежать від структури і психологічних особливостей кожної особистості [6].

Симптоми вигорання, які можуть зароджуватися та проявлятися, як наслідок впливу психологічних чинників професійного стресу, на нашу думку, можна класифікувати таким чином, а саме: поведінкові, афективні, когнітивні та фізіологічні.

Поведінкові симптоми прояву вигорання внаслідок професійного стресу можуть проявлятися як небажання або неналежне виконання професійних обов'язків та дисциплінованості, тобто неналежне ведення документації, часті запізнення на роботу, формальне виконання посадових завдань тощо. Афективними симптомами, ми вважаємо, такі: поганий настрій, підвищена

дратівливість. Афективні симптоми вигорання прямо проявляються в емоційному виснаженні. Говорячи про когнітивні симптоматичні прояви, варто розуміти, що робота публічних службовців буде супроводжуватися розчаруваннями, слабкою концентрацією уваги. Дуже часто такі симптоми проявляються у публічних службовців як постійні думки про звільнення. Фізіологічними симптомами професійного вигорання виступають втома, головні болі, супроводження порушенням сну. Такі симптоми дуже часто є причинними наслідками проблем з системою шлунково кишкового тракту та виступають причиною чутливості до інфекційних захворювань.

На нашу думку, одним з основоположних факторів профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління слід вважати емоційну гнучкість. Дуже важливо, щоб публічний службовець не просто міг змінювати власні ролі в професійній роботі та власному житті, а мав бажання та схильності, найголовніше розвивав вміння переходити рамки ролей і змінювати власні позиції. Так, наприклад, актуальним варто вважати вміння переходити з позиції учасника до позиції спостерігача, зберігаючи нейтральність. Позиція учасника включає в себе потребу приймати емоційну участь в ситуації, а позиція спостерігача уособлює в собі нейтралітет і дозволяє зберігати сили та енергію.

Ми вважаємо, що вміння змінювати ролі є корисною навичкою для працівників сфери публічного управління та адміністрування. Дана позиція може виступити чудовим способом професійного розвитку. Важливо відмітити те, що завдяки зміні ролей публічні службовці зможуть краще усвідомлювати себе в професії і слідкувати за власним індикатором зрілості и його прояву. Соціальна гнучкість є детермінантом в професійній діяльності, і разом з нею емоційна стійкість, ці дві сторони є свідченням в першу чергу наявним вмінням контролю імпульсивності.

Знайти сенс власною професійної діяльності, на нашу думку, може допомогти таке вміння, як аналіз та спостереження за власними проявами поведінкового процесу. Аналіз та відслідковування власних реакцій на

ситуацію стресову та несподівану дає можливість власного самоаналізу, що в результаті дасть спроможність віднайти нові шляхи саморозвитку.

Ми вважаємо, доцільним виокремити певні вправи, котрі будуть основою для публічних службовців в межах засобів подолання та профілактики психологічних чинників професійного стресу. Вправи повинні включати в себе дихальні вправи. Глибоке дихання є одним із засобів, котрі направлені на релаксаційні прояви емоційності людини. Завдяки таким вправам працівники сфери публічного управління зможуть регулювати власний емоційний стан. Регуляція проявлятиметься у відстеженні перебігу різноманітних емоційних станів, які можуть виникнути несподівано і в будь-якій ситуації, а саме гнів, злість та розчарування. Ми можемо стверджувати, що важливим етапом процесу профілактики та подолання психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування є усвідомлення причин того, на що, за яких обставин, під час якої саме ситуації виникли саме такі емоції. Варто розуміти, чому організм реагує на ситуацію саме таким чином, а ніяк не інакше.

Нами вже було виділено той факт, що діяльність публічного службовця є однією з категорій професій системи людина–людина, і ймовірність впливу психологічних чинників професійного стресу є високою, саме тому, ми вважаємо, що є актуальним розвивати питання психопрофілактичних заходів. Дані заходи повинні бути направлені на попередження і подолання такого явища, як професійний стрес в працівників публічної сфери діяльності. Ми можемо запропонувати два основних напрямки профілактичної та реабілітаційної роботи з психологічними чинниками професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування:

– заходи щодо профілактики психологічних чинників професійного стресу: навчання соціальним (комунікативним) навичкам, навичкам самоврядування і самовладання, оволодіння конструктивними моделями поведінки;

– реабілітація осіб з синдромом професійного вигорання: відновлення психоенергетичного потенціалу та сенсу професійної діяльності і життя, актуалізація особистісних ресурсів, підвищення самооцінки [9].

Попередженню професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування може сприяти такий рекомендаційний список: самовдосконалення, професійний розвиток, обов'язкове місце відпочинку в професійній діяльності, здоровий спосіб життя, уникнення перенавантажень як фізичного, так і емоційного характеру, оволодіння вміннями саморегуляції, навички здорового емоційного спілкування, вміння визначення цілей, як довгострокових так і короткострокових, уникання нездорової, непотрібною та небезпечної конкуренції, фізичні навантаження, спорт.

На нашу думку, рекомендації повинні розроблятися в комплексі та включати заходи особистого, професійного та організаційного рівнів. На організаційному рівні позитивно на вірогідність появи та розвитку професійного стресу у публічних службовців впливає наявність в організації активностей із профілактики та подолання професійного вигорання (здебільшого це тренінги різної тематики та корпоративні заходи, супервізії, тренінги з вигорання та робота з психологом). Окрім того, важливими є регулярне планування та оцінювання діяльності, заходи з підвищення кваліфікації працівників та сфера нематеріальної мотивації [5, с. 48].

На професійному рівні для публічних службовців рекомендованими заходами з попередження проявів професійного стресу є:

- навчання ефективним стилям комунікацій та вирішення конфліктів;
- організація тренінгів із саморозвитку;
- програми особистісного та професійного зростання менеджерів із персоналу.

Створення можливості для творчого зростання, підвищення рівня заробітної плати, використання технічних засобів, хороші взаємини в колективі, високий рівень відповідальності за працю. Також для попередження та

допомоги публічним службовцям у подоланні психологічних чинників професійного стресу рекомендується наступне:

- організація робочих пауз для емоційного розвантаження;
- оптимізація режиму роботи і відпочинку;
- навчання прийомам релаксації та саморегуляції психічних станів;
- прищеплювання навичок конструктивних (успішних) моделей доцільної поведінки.

Серед особистісних заходів профілактики психологічних чинників професійного стресу вважаємо за доцільне виокремити такі: оволодіння прийомми саморегуляції та управління стресами; належна оцінка власних результатів роботи і досягнень; повноцінний відпочинок та зміна видів діяльності, дотримання балансу «робота – особисте життя»; комфортне та сприятливе облаштування робочого простору та зон відпочинку в компанії; формування у працівника ортобіотичних навичок, звичок у сфері здорового та активного способу життя та правильного харчування; особистісний розвиток і навчання впродовж життя.

На нашу думку, є доцільним впровадити роботу, яка буде націлена саме на оптимізацію організації професійної діяльності працівників публічної служби, в першу чергу з метою профілактичного втручання в прояв та розвиток такого явища як професійний стрес працівників сфери публічного управління. Ми вважаємо за потрібне, застосування справедливою системи заохочень та покарань. Також актуальним може виступити ідея покращення матеріально-побутових умов працівників публічної служби. На наш погляд, необхідно враховувати, що така сфера як публічна служба може обмежити появу та розвиток професійного стресу, лише у випадку коректного розподілу відповідальності та вмілого делегування повноважень. Чинниками ризику можуть виступати навпаки, нечіткий та нерівномірний розподіл відповідальності всередині організації, і все це можна спостерігати під час професійної діяльності і бути учасником впливу психологічних чинників професійного стресу.

Вміння коректного використання власних особистісних ресурсів відіграє важливу роль у подоланні психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління. Особистісні ресурси є важливою складовою енергетичної та емоційної сторони людини. Маючи достатню кількість сил, ми можемо протидіяти внутрішнім та зовнішнім подразникам залишаючись при цьому в рівновазі. Ми вважаємо, що публічним службовцям в своїй діяльності варто розвивати вміння знижувати навколо себе вплив стресогенних факторів. Це дасть змогу коректно та повноцінно виконувати професійні обов'язки та життєві завдання. Вважаємо доцільним введення загальноінформативних заходів, тематикою яких виступатиме знання з психологічного просвітництва перш за все ресурсної сфери життя особистості. Цікавим для працівників сфери публічного управління буде розкриття методів відновлення психічного та психологічного здоров'я, а також вивчення таких способів емоційного, а головне адекватного реагування, що буде корисним та актуальним, і додаткового розкриття мотиваційного блоку в межах особистісного росту та усвідомлення регуляційного спектру власного життєвого шляху [33, С. 11-17].

Профілактика психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування полягає в тому, що людина відкрита новому досвіду, прагне до того, чого хоче, але при цьому не поспішає і дає собі багато часу для досягнення позитивних результатів в роботі та житті. Необхідно мати підтримку у вигляді важливого для людини соціального життя (наявність сім'ї і друзів у стосунках з якими існує комфорт).

Важливою складовою роботи з профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування виступає робота психолога з працівниками, спрямована на підвищення усвідомленості вибору даної професійної діяльності. Розуміння й прийняття значущості своєї праці допомагає знайти персональну цінність та зміст в роботі. Щоб уникнути прояву професійного стресу необхідно аналізувати та оцінювати задоволеність власним життям. Таким чином,

вироблення стратегії долаючої поведінки та усвідомлена регуляція життєвого шляху виступають важливим компонентом з профілактики психологічних чинників професійного стресу та підвищення рівня психологічного благополуччя у працівників публічної служби. [47, С. 42-47].

Важливо знайти спосіб поновлення ресурсів організму – все те, що може приносити позитивні емоції, хобі, спілкування з друзями, або читання книги, музика. Досить дієвим способом профілактики та подолання «професійного стресу» є фізичні навантаження, що добре знімають напругу у тілі та дозволяють відволіктись від негативних думок.

Дієвими способами подолання появи та розвитку професійного стресу у працівників публічної служби є також відпочинок та правильне харчування. Обов'язково потрібно нормувати харчування, та додати до раціону більше овочів та фруктів, які містять вітаміни та мінерали. За таких умов організм може швидше накопичувати сили для протидії та подолання стресу.

Професійний стрес в публічних службовців проявляється досить різноманітно і проявляється широким спектром психосоматичних розладів, що представляє серйозну загрозу їх здоров'ю та негативно позначається на ефективності і якості роботи, і що в певній мірі, пов'язано з розвитком у них депресивних розладів. Це визначає необхідність активних зусиль, спрямованих на сучасну діагностику депресії і синдрому «вигорання», а також розробку методів його профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління та антистресової корекції з урахуванням особистісних якостей, реакцій, адаптаційних ресурсів особистості. Турбота публічних службовців станом свого здоров'я повинна ставати частиною їх професійної культури і навіть, до певної міри – показником їх професійної компетентності. Важливо зробити роботу людей, що працюють в комунікативно напружених професіях, менш стресовій без зниження вимог до неї, але при цьому більш ефективною.

Прояв професійного стресу у працівників сфери публічного управління та адміністрування є значною проблемою цієї сфери професійної діяльності,

оскільки робота публічного службовця пов'язана зі значним комунікативним навантаженням, високим рівнем стресу та відповідальності, різноманітним виконуваним функціям та браком часових ресурсів, понаднормовою роботою. З іншого боку, для фахівців цієї професійної сфери характерні інтерес та захопленість роботою, її функціоналом, а важливими аспектами є підтримка керівництва, згуртованість колективу і визнання цінності їхнього професійного внеску у спільну справу.

Отже, саме зазначені аспекти професійної діяльності необхідно враховувати у процесі впровадження корпоративних заходів профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування та запобігання проявам вигорання на загальноорганізаційному рівні. Важливим є також формування у публічних службовців відповідних компетентностей щодо профілактики психологічних чинників професійного стресу, адже в сучасних умовах саме професійність публічних службовців, управлінський і психологічний супровід усіх процесів публічної служби мають гарантувати професіоналізм виконуваної роботи та загальний вплив на психологічне здоров'я населення.

ВИСНОВКИ

Діяльність держслужбовців є достатньо складною і напруженою, а відтак обумовлює виникнення професійного стресу. Тому однією із проблем, розв'язання якої може сприяти підвищенню ефективності діяльності держслужбовців та забезпеченню їх психологічного здоров'я, є проблема вивчення психологічних чинників, які обумовлюють виникнення професійного стресу.

Проаналізувавши основні поняття нашої кваліфікаційної роботи, ми можемо сформулювати таке визначення «профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління» - це комплекс різноманітних заходів, спрямованих на нейтралізацію впливу негативних емоційних та екстремальних факторів, що викликають навантаження психологічного стану осіб, на яких покладається безпосереднє виконання функцій держави та відповідній території, у конкретній галузі публічного управління та адміністрування.

В дослідженні профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління було застосовано ряд принципів та методів, таких як принципи системності, об'єктивності, детермінізму, термінологічний принцип, а також методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції, метод абстрагування. Були поєднані методи як теоретичного, так і емпіричного рівня наукового дослідження.

Нами було розглянуто методологічні аспекти дослідження, висвітлено стан наукової розробки профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління, завдяки чому ми визначили основні тенденції у поглядах фахівців на дану проблематику і побачили рівень досліджуваності теми. Також було уточнено головні поняття магістерської роботи, що дало нам змогу запропонувати якісно нове, інтегроване позначення «профілактика психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління» та були розкриті принципи і методи дослідження

психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Сутністю профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління є попередження неблагополуччя у долі посадової особи, яке породжується появу та розвиток професійного стресу, через або шляхом створення за допомогою психологопедагогічних технологій умов для запобігання ситуацій, чинників, що викликають психологічні напруження, стреси та травми, а також через канал підвищення психологічної толерантності публічних службовців щодо них. Це потрібно реалізувати із застосуванням як комплексу відповідних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення і відновлення соціального комфорту і психологічного здоров'я персоналу, так із допомогою внутрішнього ініціювання самоактуалізаційних ресурсів особистості кожного публічного службовця.

Професійний стрес є специфічним видом професійної деформації працівників, варіантом їх девіантної поведінки і специфічним видом соціального захворювання, потребують залучення до відповідної роботи як посадових осіб, які відповідають за організацію професійної діяльності, за якість взаємодії з персоналом (кадрового адміністрування), так і фахівців-психологів та працівників сфери охорони здоров'я. Мета діяльності цих суб'єктів профілактики появи професійного стресу – організація та проведення всього комплексу соціально економічних, правових, організаційних, психологічних, педагогічних і медичних заходів, спрямованих на збереження, зміцнення й відновлення соціально-психологічного благополуччя психічного і фізичного здоров'я персоналу, запобігання виникненню в нього професійного вигорання.

Саме завдяки профілактиці професійної деформації службовець зможе правильно орієнтуватися у своїх психічних станах, адекватно оцінювати їх та ефективно керувати собою збереження та зміцнення власного психічного здоров'я і, як наслідок, досягнення успіху у професійній діяльності, а також оптимізації психологічного клімату та міжособистісної взаємодії у колективі.

Було розглянуто теоретичні аспекти дослідження, було охарактеризовано сутність та зміст професійного стресу працівників сфери публічного управління, а також було описано складові предмета нашого дослідження. Також нами було проаналізовано етапи профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління.

Констатовано відсутність антистресових програм у більшості держадміністрацій, що свідчить про недостатню увагу керівництва держадміністрацій до проблеми профілактики професійного стресу. Разом із тим, приблизно третина держслужбовців мають потребу в антистресових програмах, що говорить про наявність протиріччя між такою потребою персоналу та реальною можливістю задоволення такої потреби в реальних умовах функціонування держадміністрацій. Основними психологічними умовами підготовки держслужбовців до профілактики та подолання професійного стресу є: оволодіння знаннями про сутність професійного стресу; оволодіння методами діагностики професійного стресу; оволодіння засобами та прийомами профілактики та подолання професійного стресу

Аспекти професійної діяльності необхідно враховувати у процесі впровадження корпоративних заходів профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління та адміністрування та запобігання проявам вигорання на загальноорганізаційному рівні. Важливим є також формування у публічних службовців відповідних компетентностей щодо профілактики психологічних чинників професійного стресу, адже в сучасних умовах саме професійність публічних службовців, управлінський і психологічний супровід усіх процесів публічної служби мають гарантувати професіоналізм виконуваної роботи та загальний вплив на психологічне здоров'я населення.

Таким чином, ми підтвердили нашу гіпотезу про те, що одними з головних завдань профілактики психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління є сприяння розвитку та реалізації на практиці більш гнучкої організації робочого процесу, підтримка духовних

мотивів діяльності, зацікавлення працівників сфери публічного управління різноплановими завданнями, виконуючи які вони зможуть проявити свою самостійність та творчий підхід до організації більш комфортного робочого клімату та запобіганню появи психологічного стресу та участь у тренінгах про подолання професійного стресу у системі підвищенні кваліфікації.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Bouckaert G. Modernizing the Rechtsstaat: Paradoxes of the Management Agenda. Berlin : Duncker & Humblot, 2002 , с. 26.
2. Keeling D. Management in Government [Text]. London : Allen & Unwin, 1972.
3. Акимова Е.Ю. Профилактика профессиональных деструкций государственных служащих. Ярославский педагогический вестник 2012. № 4 Том II (Психолого-педагогические науки). С.247-251.
4. Базарна О.В. Поняття, суть, природа публічного управління та державного управління. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля: Збірник наукових праць. Луганськ : 2012. № 1, ч. 2. С. 60.
5. Беклемищев Е. П. Касаткин В. В. Технология адаптации личности государственного служащего к его профессиональной деятельности (профилактика стресса и коррекция его последствий). Известия ТРТУ. Тематический выпуск. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-adaptatsii-lichnosti-gosudarstvennogo-sluzhaschego-k-egoprofessionalnoy-deyatelnosti-profilaktika-stressa-i-korreksiya/viewer> (дата звернення 10.10.2021).
6. Беляев А.М., Богатырев Е.Д., Павлюкова О.В., Токмурзин Т.М., Трофимова А.М., Шумков И.В. Сравнительный анализ зарубежных систем профессионального развития госслужащих (ФРГ, Франция, Великобритания, США, Япония, Сингапур, Австрия. Отчет о НИР № 115070810151. Финансовый университет, 2015.
7. Борисова З.И. Влияние профессионально обусловленных акцентуаций характера на деловые отношения государственных гражданских служащих. Социально-психологические факторы устойчивого социально-экономического развития. Материалы Всероссийской научной конференции. 17 - 18 ноября 2016 года, Москва: СВИВТ, 2016. С. 210-215.

8. Босак О.З. Публічне управління як нова модель управління у державному секторі. Державне управління: теорія та практика : Збірник наукових праць. 2010. № 2.
9. Варакіна Н.О. Формування системноструктурної будови мотивації досягнення державних службовців. Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління. Збірник наукових праць. № 2. 2009. С. 167-173.
10. Герасіна С. В. (2016). Методи підтримки працездатності і стресостійкості ділової людини. Наука і освіта, № 2-3, С. 115-119.
11. Гринберг Дж. Управление стрессом. 7-е изд. Дж. Гринберг. СПб.: Питер, 2002. 496 с.
12. Девятовская И.В., Сыманюк В.Ф. Профилактика и коррекция социально-профессиональных деформаций личности руководителей образовательных учреждений. Социально-профессиональная мобильность в XXI веке. Сборник материалов и докладов Международной конференции. Екатеринбург, 2014. С. 280-286.
13. Демократичне урядування та публічне адміністрування: проблеми вимірювання та аудиту : наук.- метод. посібник. авт. кол.: А.Ф. Колодій, М.З. Буник, П.М. Петровський та ін. Київ : НАДУ, 2011. 56 с., с. 21.
14. Деркач А.А. Актуализация потребности в личностнопрофессиональном развитии государственных служащих. Москва: Изд-во РАГС, 2001, 300 с.
15. Європеїзація публічного адміністрування в Україні в контексті європейської інтеграції : матеріали наук.-практ. конф. 17 груд. 2009 р., м. Дніпропетровськ. за заг. ред. Л.Л. Прокопенка. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. 224 с. С. 77-78.
16. Журавель Т.В. Соціальна профілактика як напрям соціально-педагогічної діяльності. Соціальна педагогіка : навч. посібник. За заг. ред. О. В. Безпалько; Авт.-кол. О. В. Безпалько, І. Д. Зверєва, Т. Г. Веретенко та ін.: Київ: Академвидав, 2013. 312 с.; С. 85-101.

17. Зелінська Я. Ц. (2014). Ресурсний підхід до аналізу стратегій подолання стресу. Ринок праці та зайнятість населення, № 4. URL: <http://ipk.edu.ua/journal/2011-4.pdf#page=38> (дата звернення 12.09.2021).

18. Зобков В. Про удосконалення профілактичних заходів проти жорстокості і професійної деформації офіцерів виправно-трудових колоній. В. Зобков, В. Смірнов, В. Гришин. Професійний фізіолог. Київ, 2000, № 3, С. 11-17.

19. Иванова И.А. Роль мотивационных ожиданий персонала в повышении удовлетворенности трудом и приверженности к организации. В сборнике: Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова Материалы Международной научно-практической конференции. 2016. С. 528-531.

20. Иванова Н.Л. Проблема профессиональных деформаций личности в современных исследованиях. Психология обучения. 2012. № 3. С. 4-15.

21. Казьмина В.В. Особенности профессионального выгорания государственных служащих. Развитие профессионализма. 2016, № 1 (1).

22. Камнева Е.В. Акцентуации характера в контексте профессиональной деформации государственных гражданских служащих. В сборнике: Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова Материалы Международной научно-практической конференции. 2016. С. 539-542.

23. Камнева Е.В., Анненкова Н.В., Шуракова Н.Н. «Профессиональное выгорание» и личная социальная ответственность государственных служащих. Экономическая психология и поведенческая экономика в условиях глобальных социальных и экономических изменений. Материалы Всероссийской научной конференции. Москва: Спутник+, 2014. С. 64-67.

24. Камнева Е.В., Зеленкова А.В. Факторы риска профессионального «выгорания» сотрудников органов внутренних дел. Научный портал МВД России. 2009. Т. 8. № 4. С. 125-131

25. Караваев А.Ф. Профессиональная деформация личности. Право и образование. 2005. № 3. С. 172-187.
26. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). Москва: МПСИ, 2003. – 320 с.
27. Комлева В.В. К вопросу о профессиональной деформации государственных служащих. Вестник ТГУ. 2002. Выпуск №4 (28). С.38-42.
28. Кора Н.А., Чебарева А.С. Особенности профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел. Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2010. № 48. С. 133-138., с. 37-38
29. Котышев Н.А. Практические рекомендации по профилактике и преодолению профессиональной деформации сотрудников ОВД. – Челябинск: Челябинский юридический институт МВД России, 2008.
30. Крылов А.Ю. Конфликты личных и общественных интересов. Экономическая психология и поведенческая экономика в условиях глобальных социальных и экономических изменений. Материалы Всероссийской научной конференции. 2014. С. 136-138.
31. Крылов А.Ю. Сверхнормативное и ролевое поведение персонала. В сборнике: Теория и практика управления 2016. С. 88-92.
32. Кудаев П.П. Управленческие технологии профессионального развития государственных гражданских служащих. Молодой ученый. 2013. № 12. С. 663-667.
33. Лебедев А.Н., Камнева Е.В., Буянова С.М. Влияние индивидуальнопсихологических особенностей на «профессиональное выгорание» сотрудников 145 органов внутренних дел. Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2012. № 3 (7). С. 58-63.
34. Левченкова Т.А. Правовой нигилизм и профессиональная деформация государственных гражданских служащих. Социально-психологические факторы устойчивого социально-экономического развития.

Материалы Всероссийской научной конференции. 17 - 18 ноября 2016 года, Москва: СВИБТ, 2016. С. 92-95.

35. Лефтеров В. Психотренінгові технології професійної підготовки фахівців екстремальних видів діяльності URL: <http://vuzlib.com/content/view/1103/23/> (дата звернення 27.10.2021).

36. Лихачева Е.А. Роль нравственных ценностей в профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих// Ученые записки Тамбовского отделения РoСМ, 2015. №4. Научная библиотека КиберЛенинка. URL: <http://cyberleninka.ru/search#ixzz48iKLhW00> (дата обращения: 15.11.2021).

37. Магомедов Н.Н. Личность преступника-взятополучателя: диссертация на соиск. уч. степ. кандидата юридических наук. Москва: Акад. Генер. прокуратуры РФ, 2013-205 с.

38. Магомедов Н.Н. Типология личности преступника-взятополучателя. Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2013. №5. С. 149-151.

39. Малиновський В.Я. Державне управління : Навчальний посібник. Вид. 2-ге, доп. та перероб. Київ : Атіка, 2003. 576 с

40. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва: Знание, 1996. 308 с.

41. Медведєв В.С. Шляхи попередження та подолання професійної деформації працівників УВП. Проблеми пенітенціарної теорії і практики. Київ: Вид-во КІВС, 1996. № 1. С. 42-47.

42. Михайлова О.Б. Организация инновационной деятельности как профилактика профессионального выгорания персонала. Экономикопсихологические проблемы принятия экономических решений в условиях глобальных изменений. Материалы Всероссийской научной конференции. 16 - 20 ноября 2015 года, Москва: Спутник, 2015. С. 149.

43. Мокрецов М. Чемезовские откаты Ростехнадзора. Сайт: ИА РУСПРЕС. 16. 10.2015. URL: <http://www.rospress.com/corruption/16914/> (дата обращения: 04.11.2021).

44. Мужичкова Ю.Е., Гагарина М.А., Камнева Е.В., Коробанова Ж.В., Лебедев А.Н. Психология социальной ответственности молодых российских менеджеров и предпринимателей в условиях инновационной экономики. Отчет 146 о НИР № ВТК-ГЗ-14-14 от 03.03.2014 (Финансовый университет при Правительстве РФ)

45. Наделенные властью люди более свободны в нарушении правил. Сайт: Международный медицинский центр. 01.06.2011. URL: <http://www.psyportal.net/456/nadelennyie-vlastyu-lyudi-bolee-svobodnyi-vnarushenii-pra-il/> (дата звернення: 04.11.2021).

46. Наугольник Л. Б. Тривожність у міжособистісних відносинах працівників міліції. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна: збірник наукових праць; гол. ред. М. М. Цимбалюк. Львів: ЛьвДУВС, 2012. Вип. 2 (1). С. 295-304.

47. Никифоров Г. С. Психология здоровья: учебник для вузов. Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2006. 607 с , с.548

48. О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 октября 2009 г. № 19, г. Москва.

49. Ожегова Е.Г., Пряжников Н.С. Стратегии преодоления синдрома «эмоционального выгорания» в работе педагога. Психологическая наука и образование. 2008. №2. С. 87-94.

50. Пашко Л. А. Людські ресурси у сфері державного управління: теоретикометодологічні засади оцінювання: Монографія. Київ: Вид-во НАДУ, 2005. 236 с.

51. Полевая М.В. Профессиональная деформация государственного служащего России в свете особенностей его национального менталитета.

Результаты научных исследований: сборник статей Международной научно-практической конференции (15 февраля 2016 г., г. Тюмень). В 4 ч. Ч.2 Уфа: АЭТЕРНА, 2016. С. 193-197

52. Полевая М.В. Профессиональная деформация государственного служащего России в свете особенностей его национального менталитета // Результаты научных исследований: сборник статей Международной научно-практической конференции (15 февраля 2016 г., г. Тюмень). В 4 ч. Ч.2 Уфа: АЭТЕРНА, 2016. С. 193-197.

53. Полевая М.В. Профессиональная деформация личности государственных гражданских служащих в контексте самооценки. Социально-психологические факторы устойчивого социально-экономического развития. Материалы Всероссийской научной конференции. 17 - 18 ноября 2016 года, Москва: СВИВТ, 2016. С. 106-112.

54. Полевая М.В. Профессиональная деформация личностных изменений персонала в контексте удовлетворенности характером и содержанием труда. Теория и практика управления. Материалы межвузовского межкафедрального научно-практического круглого стола. 19 октября 2016 года, Москва. Под общей редакцией М.В. Полевой и Е.В. Камневой – Москва: СВИВТ, 2016. С. 145- 150.

55. Полевая М.В. Психологические черты российского электората и профессиональная деформация государственного служащего. Личность как объект психологического и педагогического воздействия: сборник статей Международной научно-практической конференции (10 февраля 2016 г., г. Уфа). В 2ч. Ч.1 Уфа: АЭТЕРНА, 2016. С. 34-36.

56. Полевая М.В., Пряжников Н.С., Камнева Е.В., Жигун Л.А., Анненкова Н.В., Бондаренко В.В. Профессиональная деформация личностных изменений в контексте деловых отношений. Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: Сборник научных статей. Выпуск четвертый. Отв. ред. д.э.н. М.В. Полевая, к. психол. н. Е.В. Камнева, Москва: Издательство «СВИВТ», 2016.

57. Полевой С.А. Особенности процесса отбора специалистов в проектную команду. Социально-психологические факторы устойчивого социально-экономического развития. Материалы Всероссийской научной конференции. 17 - 18 ноября 2016 года, Москва.: СВИВТ, 2016. С. 118-122.

58. Полевой С.А. Проблемные вопросы реорганизации проектной команды в ходе подготовки проекта. Социально-психологические факторы устойчивого социально-экономического развития/ Материалы Всероссийской научной конференции. 17 - 18 ноября 2016 года, Москва.: СВИВТ, 2016. С. 113-117.

59. Полякова О.Б. Категория и структура профессиональных деформаций. Национальный психологический журнал, 2014. Выпуск 1(13). С.55-62.

60. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности. Москва: МПСИ, 2008, 304 с.

61. Пономаренко В.В. Практическая характерология с элементами прогнозирования и управления поведением (методика «Семь радикалов») Ростов н/Д: Феникс, 2006. 252 с.

62. Понятие эмоции. Сайт: Fornit. URL: <http://scorcher.ru/neuro/science/emotion/mem72.php> (дата обращения: 06.08.2016).

63. Попова А.В. Профилактика профессиональных деформаций государственных гражданских служащих . Вестник МГУУ, 2015. №4. С.39-44.

64. Почти все москвичи стали потерпевшими по делу о завышении цен на ЖК. Известия. 09.08.2016. <http://izvestia.ru/news/626232> (дата обращения: 09.11.2021).

65. Профессиональная деформация личности. Учебное пособие. Составители А.В. Коваленко, Л.А. Шиканов. Томск: Изд-во ТПУ, 2009. 90 с.

66. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению «Психология» и психологическим специальностям. Москва, 2012. Сер. Высшее профессиональное образование. Психология (2-е изд., стер.)

67. Пряжников Н.С. «Профессиональные деформации» и «профпригодность» персонала. Теория и практика управления. Материалы межвузовского межкафедрального научно-практического круглого стола. 19 октября 2016 года, Москва. Под общей редакцией М.В. Полевой и Е.В. Камневой Москва: СВВТ, 2016. С. 151-159.

68. Пряжников Н.С., Камнева Е.В., Полевая М.В. Противоречия в определении профессиональных деформаций. Гуманитарные научные исследования. 2016. № 9 URL: <http://human.snauka.ru/2016/09/16546> (дата звернення: 07.11.2021).

69. Пряжников Н.С., Камнева Е.В., Полевая М.В. Профессиональная деформация в контексте доминирующей организационной культуры, «корпоративной этики» и приоритетов кадровой политики страны. Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. № 9. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2016/09/12481> (дата звернення: 07.11.2021).

70. Пряжников Н.С., Ожегова Е.Г., Румянцева Л.С. «Профессиональное выгорание» в психолого-педагогической работе. Здоровье детей - Первое сентября. 2014. №9. С.22-25.

71. Пряжников Н.С., Полевая М.В., Камнева Е.В. Возрастнопсихологические аспекты профессиональных деструкций госслужащих. В сборнике: Психология развития человека как субъекта труда. Развитие

72. Публічне управління : термінол. слов. уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білінська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білінської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с.

73. Селье Г. Стресс без дистресса: пер. с англ. Г. Селье. URL: http://bookz.ru/authors/sel_e-gans/distree/page-2-distree.html] (дата звернення 20.11.2021).

74. Серьогін С. Державний службовець у відносинах між владою і суспільством: Монографія. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2003. 456 с

75. Словарь по социальной педагогике : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений. авт. сост. Л. В. Мардахаев. Москва: Издательский центр «Академия», 2002. 368 с.

76. Соціальна педагогіка : словник-довідник. за заг. ред. Т. Ф. Алексєєнко. Вінниця : Планер, 2009. 542 с.

77. Сурай І. Г. Основні етапи проходження служби в органах державної влади та місцевого самоврядування: порівняльний аспект нормативно-правового забезпечення. Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління. Збірник наукових праць. № 3. 2009. С. 116-122.

78. Щегорцова В.М. Мотивація праці державних службовців: Автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03. В.М. Щегорцова; Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Дніпропетровськ, 2010. 20 с.

**Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ**

Я, Асєєва Анастасія Юрїївна, магістрант 2 курсу магістратури, форма навчання заочна, факультет соціології та управління, спеціальність «публічне управління та адміністрування» освітньо-професійна програма «публічне управління та адміністрування», адреса електронної пошти na.slavnaya@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Профілактика психологічних чинників професійного стресу працівників сфери публічного управління» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлений;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) Асєєва А.Ю.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) Бойко Г.В.