

**Стамат Вікторія Михайлівна,**  
кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту та маркетингу,  
Миколаївський національний аграрний університет,  
м. Миколаїв, Україна  
ORCID ID: 0000-0001-5789-4023

**Радько Дмитро Русланович,**  
здобувач другого (магістерського) вищої освіти  
рівня вищої освіти спеціальності 281 Публічне  
управління та адміністрування  
Миколаївський національний аграрний університет  
м. Миколаїв, Україна

## **СТРЕСОСТІЙКІСТЬ У ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

Стресостійкість є важливою якістю для державних службовців, оскільки їх робота часто пов'язана зі стресовими ситуаціями. Державні службовці мають справу з великими обсягами інформації, жорсткими термінами, складними ситуаціями та проблемами громадян. Водночас від їхніх рішень залежить ефективність роботи державних органів та задоволеність громадян.

Незважаючи на важливість стресостійкості, на сьогодні бракує комплексних досліджень рівня та чинників стресостійкості серед державних службовців в Україні. Недостатньо уваги приділяється розвитку стресостійкості під час професійної підготовки та підвищення кваліфікації. Актуальним є вивчення ефективних методів та інструментів підвищення стресостійкості державних службовців.

Дослідження стресостійкості та шляхів її розвитку у державних службовців є надзвичайно необхідним з огляду на важливість цієї якості для ефективного виконання ними професійних обов'язків.

**Метою** даного дослідження є вивчення специфіки професійної діяльності та ідентифікація чинників стресу у роботі державних службовців.

Стрес – це стан фізичної та психічної напруги, що виникає внаслідок впливу несприятливих зовнішніх або внутрішніх чинників (стресорів) і проявляється комплексом неспецифічних реакцій організму [3]. Науковці виділяють три підходи до аналізу професійного стресу [1]:

– стимульно-реактивний підхід – розглядає стрес як реакцію організму на шкідливі стимули середовища (надмірне навантаження, шум, небезпечні умови праці тощо).

– психодинамічний підхід – аналізує внутрішні психологічні конфлікти та неусвідомлювані мотиви як джерела стресу.

– транзакційний (взаємодіючий) підхід – розглядає стрес як результат взаємодії між особистістю та оточенням, приділяє увагу когнітивній оцінці стресової ситуації.

Професійна діяльність державних службовців пов'язана зі значними стресовими чинниками. До них належать: великі обсяги роботи, брак часу, складні завдання, необхідність приймати відповідальні рішення, конфліктні ситуації з громадянами, ненормований робочий день тощо.

Тривалий вплив стресу призводить до професійного вигорання держслужбовців: емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень. Зокрема, спостерігається втрата інтересу до роботи, зниження мотивації, цинічне ставлення до клієнтів та колег. Це погіршує якість виконання посадових обов'язків та знижує задоволеність роботою, що в кінцевому підсумку призводить до плинності кадрів у державних органах.

Рівень стресу серед українських чиновників вищий, ніж серед працівників приватних компаній та підприємств. За різними оцінками від 40% до 80% держслужбовців мають ознаки «вигорання».

Серед основних чинників, що зумовлюють високий рівень стресу, називають: великі обсяги роботи, жорсткі часові рамки, складні завдання, недостатня автономність та підтримка керівництва, низька заробітна плата.

Професійний стрес та «вигорання» серед державних службовців є суттєвою проблемою, що потребує розробки комплексних програм профілактики та подолання на державному рівні [2].

Тому важливим є формування стресостійкості державних службовців як здатності протистояти стресовим чинникам, зберігати ефективність діяльності в складних ситуаціях. На здатність держслужбовців протистояти стресу та зберігати працездатність в складних ситуаціях впливає цілий комплекс індивідуальних та організаційних чинників.

До індивідуальних чинників належать:

- особистісні риси (емоційна стійкість, впевненість, оптимізм тощо);
- досвід подолання стресу;
- рівень самоорганізації та тайм-менеджменту;
- соціальна підтримка сім'ї та друзів.
- Організаційні чинники включають:
- корпоративну культуру (належний психологічний клімат в колективі);
- стиль керівництва (демократичний);
- систему заохочення та винагород;
- можливості для професійного зростання;
- комфортні та безпечні умови праці.

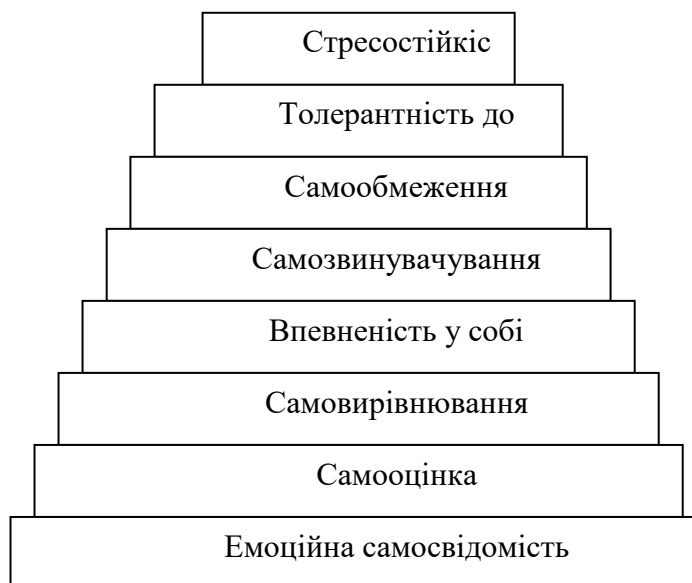
Стрес на роботі – проблема, актуальна для більшості людей. Він негативно впливає як на продуктивність праці, так і на здоров'я та добробут співробітників. Існують ефективні способи боротьби з цією проблемою як на особистому рівні працівника, так і на рівні організації [8].

Необхідно зазначити, що науковці виділяють ще два важливих терміни «стресова терпимість (толерантність)» та «стресостійкість». Толерантність до стресу – це здатність витримувати тиск або невизначеність, при цьому не стати агресивним до себе та інших. Стресостійкість – це здатність

відновлювати позитивне ставлення до себе та інших після невдачі, труднощів чи інших негативних впливів [6].

На персональному рівні корисно дотримуватись здорового способу життя – правильно харчуватися, достатньо спати, займатися спортом та регулярно практикувати релаксаційні техніки, такі як медитація, йога чи м'язова релаксація. Ці заходи допомагають організму краще протистояти стресу та швидше відновлюватись після напружених періодів.

Крім того, формування стійкості до стресу можливе через управління власною поведінкою та рисами, відповідно до піраміди, представлені на рис.1.



**Рис.1. Піраміда формування стресостійкості**

Джерело: побудовано авторами за матеріалами [7]

Основні шляхи підвищення стресостійкості можемо зазначити так:

- регулярна фізична активність та правильне харчування;
- дотримання режиму сну та відпочинку;
- практика технік релаксації та медитації;
- розвиток позитивного мислення та навичок вирішення проблем;
- підтримка соціальних зв'язків та спілкування;
- встановлення балансу між роботою та особистим життям;
- пошук джерел натхнення та задоволення [7, 4].

Організації також можуть вживати заходів для зниження рівня стресу серед персоналу. Популярними є запровадження гнучкого графіку роботи, заохочення регулярного відпочинку шляхом надання додаткових вихідних та премій за використання відпусток, а також проведення тренінгів з навчання методам ефективного управління стресом. Передові компанії, такі як Google та Virgin, йдуть ще далі і облаштовують просторі офіси зонами відпочинку, спортзалами, щоб співробітники мали змогу розслабитися та підтримувати форму в робочий час. Такі ініціативи покращують емоційний стан колективу та підвищують лояльність до роботодавця [6].

**Висновки.** Аналіз наукових джерел та результатів досліджень свідчить про високу актуальність проблеми професійного стресу серед державних службовців. Їх робота пов'язана зі значними стресовими чинниками: великі обсяги завдань, обмежені ресурси, складні ситуації, необхідність приймати відповідальні рішення тощо.

За результатами досліджень, понад 60% опитаних держслужбовців відчують симптоми професійного стресу. Рівень стресу вищий серед чиновників, ніж серед працівників комерційних структур. Наслідками є професійне вигорання, втрата мотивації, плинність кадрів, що негативно позначається на ефективності державного управління.

Отже, формування стресостійкості державних службовців є важливим завданням. Вона залежить від комплексу індивідуальних та організаційних чинників. Впровадження заходів щодо підвищення стресостійкості рекомендується здійснювати для працівників та в цілому для установ, організацій.

З огляду на високу суспільну значущість професійної діяльності державних службовців, необхідно розробити комплексні програми профілактики та подолання професійного стресу цієї категорії працівників на державному рівні.

#### **Список використаних джерел:**

1. Іванов І.І. Професійний стрес: теорія і практика. Київ : Наука, 2019. С. 54-56 (дата звернення: 13.03.2024).
2. Людське життя як вища цінність: проблема професійного стресу працівників освітньої, соціальної та правоохоронної сфер // Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2018. 134с. URL : <https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/lyudske-zhyttya-yak-vyscha-tsinnist.pdf> (дата звернення: 13.03.2024).
3. Міністерство охорони здоров'я України. Що таке стрес? URL : <https://moz.gov.ua/article/health/shcho-take-stres> (дата звернення: 13.03.2024).
4. Стресостійкість: як її підвищити. URL : <https://psychology.com.ua/stresostijkist-yak-jiji-pidvyshchyty/> (дата звернення: 13.03.2024).
5. Як підвищити стресостійкість: поради психолога. URL : <https://www.unian.ua/health/10001930-yak-pidvishchiti-stresostijkist-poradi-psihologa.html> (дата звернення: 13.03.2024).
6. James G. (2018) The 10 Companies With The Best Health And Wellness Benefits. URL : <https://www.inc.com/geoffrey-james/the-10-companies-with-best-health-and-wellness-benefits.html> (дата звернення: 13.03.2024)
7. Susan Simpson (2018). Stress Tolerance and Resiliency: Tough As Titanium. URL : <https://www.pairin.com/stress-tolerance-resiliency-tough-titanium/> (дата звернення 13.03.2024)
8. Why stress at work is now a global epidemic (2020). URL : <https://www.bbc.com/worklife/article/20201203-why-stress-at-work-is-now-a-global-epidemic> (дата звернення: 13.03.2024)