

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Навчально-науковий інститут економіки, управління, права та
інформаційних технологій
Кафедра публічного управління та адміністрування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти
Магістр

на тему: **«Формування психологічної стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу»**

Виконала: здобувач вищої освіти
за освітньою програмою Зв'язки з
громадськістю
Спеціальності 281 Публічне управління та
адміністрування
ступеня вищої освіти магістр
групи 1
Нікітченко Сніжана Миколаївна
Керівник: Шупта Ірина Миколаївна
Рецензент: Жданова-Неділько Олена

Полтава – 2024 року

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ....	13
1.1. Сутнісна характеристика професійної діяльності та її особливості в умовах воєнного часу.....	13
1.2. Психологічні особливості стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу.....	21
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ 2. СТАН ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ.....	30
2.1. Особливості діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану.....	30
2.2. Рівень сформованості психологічної стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу	37
Висновки до розділу 2.....	43
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ.....	44
3.1. Створення Центрів життестійкості як соціального простору територіальної громади для надання різноманітних послуг із формування життестійкості в умовах воєнного часу.....	44
3.2. Формування психологічної стійкості посадових осіб органів місцевого самоврядування.....	49
Висновки до розділу 3	55
ВИСНОВКИ.....	57

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена сучасними викликами, що стоять перед Україною в умовах воєнних дій. У складній і нестабільній ситуації посадові особи місцевого самоврядування виконують важливі функції в управлінні, забезпеченні безпеки та соціального захисту населення, часто працюючи в умовах стресу та психологічної напруги. Тому здатність зберігати психологічну стійкість за таких умов є ключовою для ефективного виконання посадових обов'язків, ухвалення рішень і підтримки громадської стабільності.

В останні роки вітчизняні [2; 6-8; 24] та зарубіжні дослідники [53-57] звертають увагу на психологічну стійкість у контексті професійної діяльності в кризових умовах, а на даний час в умовах війни.

Публікації фокусуються на аналізі стресостійкості, адаптації до змін та методах підтримки психологічного здоров'я працівників соціальної сфери та державних службовців. Проте, питання психологічної стійкості саме посадових осіб місцевого самоврядування під час воєнного часу потребує більш детального дослідження, оскільки це категорія працівників, які прямо наражаються на реальні небезпеки та значне навантаження. Незважаючи на певний прогрес у дослідженні стресостійкості та психологічної адаптації посадових осіб місцевого самоврядування, специфіка воєнних умов потребує адаптації існуючих методик та підходів. Сучасна наука має розробити цілісні програми розвитку психологічної стійкості, що враховуватимуть унікальні обставини воєнного часу, включно з потенційною травматизацією, емоційним вигоранням та інтенсивною психологічною напругою.

Таким чином, дослідження цієї теми є вкрай актуальним з огляду на виклики сьогодення і має сприяти розробці практичних рекомендацій для зміцнення психологічного здоров'я посадових осіб, а також підвищення ефективності їх діяльності в умовах війни.

Аналіз наукової літератури з проблеми дослідження. Теоретичні та методичні засади формування психологічної стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу відображені в працях як зарубіжних вчених, так і вітчизняних дослідників.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема проведеного дослідження, пов'язана з проблематикою і є складовою частиною науково дослідної роботи за темою : «Формування ефективної системи публічного управління в Україні» (№ державної реєстрації 017U003104, 2017-2026 рр.).

Мета кваліфікаційної роботи заключається у визначенні та обґрунтуванні основних факторів та шляхів формування психологічної стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу.

Сформовано мета зумовила виконання низки таких **завдань:**

Охарактеризувати особливості професійної діяльності посадових осіб місцевого самоврядування в умовах воєнного часу та виявити специфічні виклики, що постають перед ними.

Визначити психологічні аспекти стійкості та їх вплив на ефективність діяльності посадових осіб місцевого самоврядування під час воєнних дій.

Проаналізувати рівень сформованості психологічної стійкості у представників місцевого самоврядування в умовах війни.

Виявити основні чинники, що впливають на становлення психологічної стійкості у посадових осіб в умовах воєнного часу.

Розробити рекомендації щодо запровадження єдиних стандартів підвищення кваліфікації для керівників органів публічного управління.

Обґрунтувати структуру та зміст програм професійного розвитку для формування психологічної стійкості посадових осіб місцевого самоврядування.

Проаналізувати та запропонувати технології, спрямовані на формування психологічної стійкості посадових осіб для ефективної діяльності в умовах воєнного часу.

Об'єкт дослідження: психологічна стійкість посадових осіб місцевого

самоврядування в умовах професійної діяльності під час воєнного часу.

Предмет дослідження: фактори, умови та технології формування психологічної стійкості посадових осіб місцевого самоврядування в умовах воєнного часу.

У дослідженні використовувалися *загальнонаукові методи*: аналіз та синтез для вивчення та узагальнення наукових джерел з теми психологічної стійкості, а також індукція та дедукція для формулювання загальних висновків на основі окремих фактів. Серед *спеціальних методів* застосовували анкетування для збору даних щодо рівня стійкості посадових осіб та тестування для оцінки їхньої психологічної стійкості. Крім того, використовували метод спостереження для аналізу поведінки в умовах стресу, а також метод експертного оцінювання для визначення чинників, що впливають на формування стійкості.

Інформаційна база дослідження: робота базується на наукових джерелах з психології, публічного управління, а також нормативно-правових актах України, що регулюють діяльність посадових осіб місцевого самоврядування. Також використано дані анкетувань, тестувань та звітів про стан психологічного здоров'я посадових осіб в умовах воєнного часу.

Елементи наукової новизни:

набули подальшого розвитку:

- розроблено комплексну методiku формування психологічної стійкості посадових осіб місцевого самоврядування в умовах воєнного часу, яка враховує специфічні чинники стресових умов та ризики, пов'язані з професійною діяльністю;
- запропоновано нові підходи до розробки програм професійного розвитку, спрямованих на розвиток психологічної стійкості в умовах підвищеної небезпеки.

Практична значущість: результати дослідження можуть бути використані для розробки програм підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, спрямованих на підвищення їхньої психологічної стійкості. Запропоновані рекомендації та технології сприятимуть поліпшенню ефективності

управлінської діяльності та забезпеченню стабільності в громаді навіть в умовах стресу та воєнного часу.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження за темою кваліфікаційної роботи оприлюднені за допомогою публікації «Основні стресори в діяльності публічних службовців») [29], а також відображені в публікації на тему: «Алгоритм створення Центру життєстійкості та вимоги до приміщення» в збірнику матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «ТЕРИТОРІЯ НАУКИ» (Жовтень 2024 р.) [30].

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота викладена на сторінках друкованого тексту, основний зміст викладено на 52 сторінках. Робота складається зі вступу, трьох розділів та списку використаних джерел із 57 найменувань, а також містить 8 таблиць, 17 рисунків та додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

1.1. Сутнісна характеристика професійної діяльності та її особливості в умовах воєнного часу

Професійна діяльність є ключовим чинником, який формує сучасне суспільство, сприяє його економічному, культурному та соціальному розвитку. У будь-якому суспільстві професії та їх носії відіграють важливу роль, оскільки саме через професійну діяльність забезпечуються базові потреби населення, створюються інновації, розвивається інфраструктура та формуються культурні цінності. Щоб розкрити характеристику професійної діяльності та її особливості в умовах воєнного часу, варто зосередитися на основній категорії «професійна діяльність».

Професійна діяльність є основою функціонування сучасного суспільства. Кожен фахівець, незалежно від сфери роботи, вносить внесок у розвиток економіки, технологій та соціальних інституцій. Однак, попри очевидність важливості професійної діяльності, існує багато аспектів, що визначають її сутність, особливості та цілі. Розуміння цих аспектів є ключем до усвідомлення того, як саме професійна діяльність сприяє розвитку суспільства та підтримує стабільність у всіх його сферах. Відобразимо за допомогою даних табл.1.1 наукові підходи до тлумачення цього поняття різними вітчизняними авторами.

Згідно даних табл. 1.1 в аналізі тлумачення поняття «професійна діяльність» різними авторами та науковими підходами можна виявити як спільні риси, так і відмінності. Більшість авторів визнають, що професійна діяльність включає елементи особистісного розвитку, соціалізації та реалізації потенціалу.

Незалежно від підходу, основною характеристикою професійної діяльності є

досягнення певних цілей, що мають значення як для самого індивіда, так і для суспільства в цілому.

Таблиця 1.1

Тлумачення поняття «професійна діяльність» за різними авторами та підходами

Автор	Науковий підхід	Сутність поняття	Ключові категорії
А. Липка	Психолого-педагогічний	Професійна діяльність розглядається як процес, що сприяє соціальному розвитку та особистісному зростанню.	Соціалізація, особистісний розвиток, виховання, моральні цінності
Т.М. Собченко	Діяльнісний	Професійна діяльність – це система дій, спрямованих на досягнення певної мети, що задовольняє потреби.	Мета, мотив, дія, результат, потреби
І.А. Онищук	Гуманістичний	Професійна діяльність як процес самовираження та досягнення повної реалізації власного потенціалу.	Самореалізація, потенціал, мотивація, особистісний розвиток
Є. Резвих, І. Булах	Психологічний	Діяльність є способом реалізації людиною своїх можливостей та засобом досягнення цілей.	Цілі, можливості, засоби, індивідуальні здібності
О.С. Сторонська	Соціологічний	Професійна діяльність як механізм, що забезпечує підтримку соціальної стабільності та інтеграцію суспільства.	Соціальна роль, інтеграція, функціонування, стабільність
В.О. Моляко	Психологія особистості та кар'єрна орієнтація	Професійна діяльність визначається як спосіб відповідності особистісних інтересів та професійного середовища.	Кар'єрний вибір, професійна відповідність, інтереси, задоволення
Н. Г. Опара	Теорія соціальної дії	Професійна діяльність спрямована на досягнення раціональних цілей і побудована на цінностях та нормах.	Раціональність, цінності, соціальні норми, цільова спрямованість
В. Меньяло	Філософський	Професійна діяльність як спосіб самовизначення особистості у суспільстві через власний вибір.	Самовизначення, свобода вибору, індивідуальність, соціальний контекст

Джерело: складено автором за даними [22-23; 27; 32-33; 37; 39-40;]

Наприклад, такі дослідники, як А. Липка і Т.М. Собченко підкреслюють, що професійна діяльність спрямована на задоволення потреб особистості й досягнення

конкретних результатів [22; 39]. Цілісність і спрямованість дій також є ключовими елементами у визначенні професійної діяльності.

Відмінності виникають переважно через акценти на різні аспекти діяльності в рамках окремих підходів: психолого-педагогічний підхід (на погляд А. Липки) [22] більше акцентується увага на виховних та моральних аспектах діяльності, підкреслюючи важливість соціалізації й особистісного зростання. Гуманістичний підхід (Онищук І. А.) [32] зосереджується на самореалізації особистості, розглядаючи професійну діяльність як можливість повністю розкрити потенціал. Соціологічний підхід (Сторонська О. С.) [40] робить акцент на соціальних функціях професійної діяльності, таких як підтримка стабільності та інтеграція у суспільстві, що є важливим для структурування соціальної ролі індивіда. Теорія соціальної дії (Опара Н. Г.) звертає увагу на раціональність і ціннісні орієнтири професійної діяльності, акцентуючи на відповідності нормам і цілям суспільства [33]. Філософський підхід (В. Меньяло) [23] розглядає професійну діяльність як інструмент самовизначення, підкреслюючи свободу вибору та індивідуальність.

Таким чином, різні наукові підходи дозволяють більш глибоко та різнобічно зрозуміти поняття професійної діяльності, її місце в житті особистості й суспільства, а також варіативність цілей і завдань, що стоять перед професіоналом.

На нашу думку, професійна діяльність – це комплекс дій, які людина виконує в рамках своєї роботи, використовуючи спеціальні знання, навички та компетенції. Основою професійної діяльності є її системність: вона структурована та організована з метою досягнення певного результату, що відповідає професійним стандартам і соціальним очікуванням. Крім того, професійна діяльність має формальне визнання через наявність певної освіти, сертифікацій та ліцензій.

Вивчення характеристик професійної діяльності є важливим для розуміння того, як різні аспекти діяльності впливають на ефективність та задоволення від роботи. Спробуємо відобразити їх за допомогою рисунку 1.1.

Помітно, що професійна діяльність передбачає впорядкований характер

виконання завдань. Як, наприклад лікар діє за певним алгоритмом у процесі діагностики та лікування пацієнтів, що забезпечує передбачувані й ефективні результати. Кожна професія вимагає специфічних знань та навичок.



Рис.1.1. Характеристики професійної діяльності

Джерело: складено автором

Професіонал, який володіє конкретною кваліфікацією, здатний виконувати завдання на високому рівні, забезпечуючи якість послуг або продуктів.

Більшість професій передбачають дотримання певних етичних норм. Наприклад, лікарі дотримуються принципів лікарської таємниці, а журналісти – етики правдивого висвітлення подій. Професійна діяльність підлягає певним стандартам, які визначають якість виконання роботи. Це можуть бути внутрішні регламенти організацій або загальноприйняті стандарти для всієї галузі.

Кожна професійна діяльність спрямована на досягнення конкретних результатів. Вона має кінцеву мету – забезпечити необхідний продукт або послугу для споживача. Таким чином, розуміння цих характеристик є ключовим для визначення цілей професійної діяльності, які, в свою чергу, формують основи для

розвитку, реалізації потенціалу та досягнення успіху в обраній сфері.

Дослідження цілей професійної діяльності є необхідним етапом для глибшого розуміння поняття «професійна діяльність». Цілі не лише визначають напрямок діяльності, а й формують мотивацію, яка впливає на ефективність виконання професійних завдань. Дослідники Н. А. Олійник та Н.М. Трачук виділяють чотири основні цілі (рис.1.2).



Рис.1.2. Цілі професійної діяльності

Джерело: складено автором за даними [31]

Основною метою професійної діяльності є надання послуг або створення продуктів, які задовольняють потреби суспільства. Наприклад, вчителі навчають молодь, готуючи її до дорослого життя та професійної діяльності, лікарі забезпечують здоров'я населення, а будівельники створюють інфраструктуру.

Професійна діяльність сприяє зростанню економіки через виробництво товарів та послуг, створення робочих місць і підвищення рівня життя. Здійснюючи свою діяльність, підприємці створюють додану вартість, яка стимулює розвиток ринку. Професійна діяльність також є важливим аспектом особистісного розвитку. Вона надає можливість людям самореалізовуватися, розвивати свої таланти і здібності, а також отримувати задоволення від досягнення професійних цілей.

Багато професій передбачають відповідальність перед суспільством. Наприклад, екологи працюють над збереженням навколишнього середовища, а соціальні працівники підтримують вразливі категорії населення. Такі цілі не лише сприяють розвитку суспільства, але й підвищують якість життя.

Таким чином, професійна діяльність – це набагато більше, ніж просто виконання роботи. Вона є комплексним процесом, що вимагає від людини не лише спеціальних знань, але й відповідальності, етичності та здатності до розвитку. Завдяки різноманітним цілям, професійна діяльність сприяє не лише економічному зростанню, але й підтримує соціальну рівновагу та сприяє особистісному розвитку. Розуміння сутності професійної діяльності допомагає оцінити її значущість та вплив на всі аспекти нашого життя, роблячи суспільство більш сталим та розвиненим.

В умовах війни професійна діяльність зазнає значних змін, що впливають на цілі, завдання та стратегії роботи різних секторів. Перш за все, необхідність адаптації до нових реалій викликає зміну цілей та завдань професійної діяльності. У кризових ситуаціях пріоритетами стають підтримка обороноздатності країни та відновлення критичних секторів, таких як охорона здоров'я, енергетика та інфраструктура. Ці зміни потребують від професіоналів переосмислення своїх ролей та пошуку нових шляхів досягнення поставлених цілей. Як зазначає професор Шпекторенко І. В.: «Входження у професію та її засвоєння супроводжується професійною соціалізацією (рис. 1.3) [48; с. 107].

Адаптивність і гнучкість стають основними вимогами до професійної діяльності під час війни. Швидка реакція на непередбачувані зміни, такі як економічні коливання або зміна політичної ситуації, є критично важливою для забезпечення ефективності роботи. Професіонали змушені постійно перебувати у стані готовності, пристосовуючи свої стратегії до нових викликів, що ставлять під загрозу їхню діяльність.

Війна зумовлює підвищений рівень ризику для багатьох професій. Працівники в різних сферах, у тому числі й публічної сфери, стикаються з новими

загрозами, пов'язаними з безпекою, що вимагає дотримання суворих заходів безпеки та захисту здоров'я. Це може включати навчання з безпеки, зміну умов праці, а також забезпечення необхідних ресурсів для захисту співробітників.

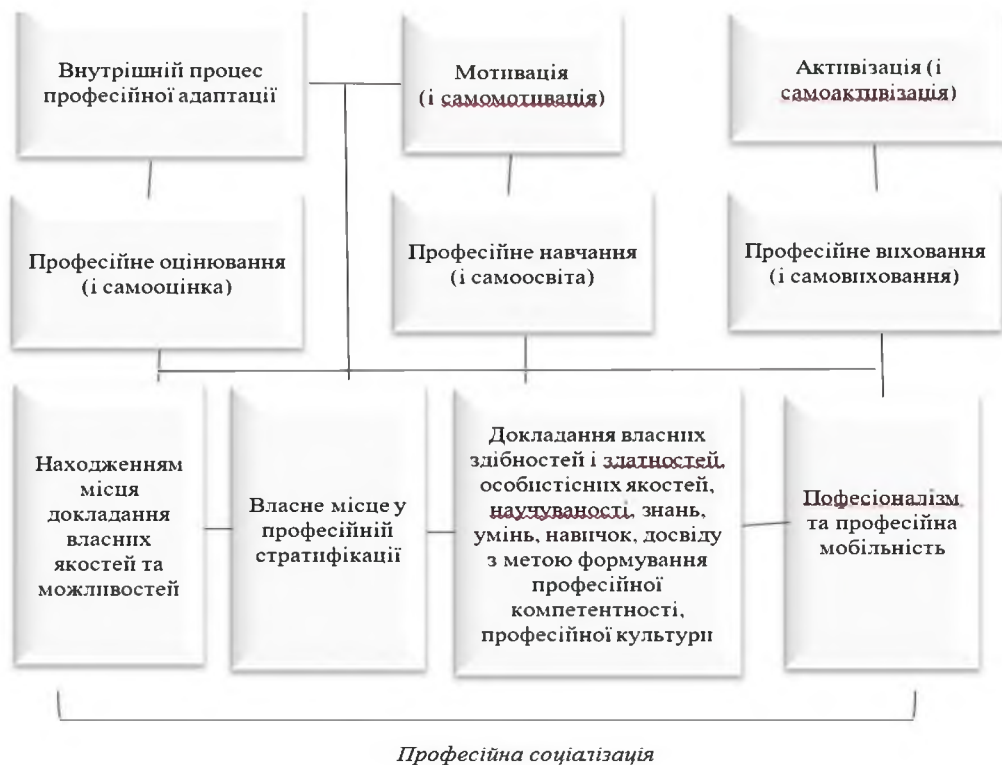


Рис. 1.3. Складові професійної соціалізації публічного службовця

Джерело: складено автором за даними [48, с. 109]

Окремої уваги заслуговують технологічні зміни, що пришвидшуються в умовах війни. Впровадження нових технологій, зокрема для дистанційної роботи та навчання, стало необхідним для забезпечення безперервності професійної діяльності. Це не лише покращує продуктивність, але й дозволяє підтримувати зв'язок між працівниками, які можуть перебувати в різних регіонах або навіть країнах. Інтеграція нових технологій сприяє розвитку інноваційних підходів до виконання професійних завдань, відкриваючи нові можливості для співпраці та зростання.

Отже, війна суттєво впливає на професійну діяльність, змушуючи

переосмислювати цілі, бути адаптивними, враховувати ризики та безпеку, а також впроваджувати нові технології. У таких умовах важливо знайти баланс між виконанням професійних обов'язків і забезпеченням безпеки, що вимагає високого рівня гнучкості та інноваційності.

У процесі проведеного дослідження сутнісної характеристики професійної діяльності та її особливості в умовах воєнного часу було виявлено, що професійна діяльність зазнає значних змін під впливом воєнних обставин. Основні характеристики професійної діяльності, такі як системність, спеціалізація, етичність та цілеспрямованість, стають ключовими у формуванні нових цілей та завдань. Воєнні умови вимагають від професіоналів високого рівня адаптивності та гнучкості, а також швидкої реакції на непередбачувані зміни, які можуть вплинути на виконання робочих обов'язків. Крім того, підвищений рівень ризику для багатьох професій і необхідність дотримання заходів безпеки в умовах війни ставлять нові виклики перед працівниками. Одночасно, прискорене впровадження нових технологій, зокрема у сфері дистанційної роботи та навчання, відкриває нові можливості для розвитку професійної діяльності. Таким чином, дослідження підкреслює важливість розуміння сутності професійної діяльності в умовах воєнного часу, оскільки це знання дозволяє більш ефективно реагувати на виклики та забезпечувати успішне функціонування в складних обставинах.

Проведемо далі дослідження психологічних особливостей стійкості посадових осіб в умовах воєнного часу.

1.2. Психологічні особливості стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу

В умовах сьогодення, коли вже майже два роки триває війна в Україні, особливого значення набуває формування психологічної стійкості серед посадових осіб місцевого самоврядування. Саме представники цієї професії відіграють ключову роль у забезпеченні стабільності на місцях, управлінні ресурсами та підтримці населення. Насамперед розглянемо сутність поняття «психологічна стійкість», його психологічні аспекти та особливості, з якими стикаються посадові особи в умовах воєнного часу.

Як вважає українська дослідниця Мерзлякова О. Л., «психологічна стійкість є багатограним явищем, що відображає складність та важливість цієї риси особистості, особливо в умовах викликів і стресу» [24]. Зокрема, в її дослідженні увага зосереджена на концепції психологічної стійкості, її основних характеристиках та структурних складових, адже розуміння цих аспектів є ключовим для подальшого дослідження чинників стійкості як засобу профілактики негативних поведінкових патернів.

Водночас у праці Д.Р. Кравцова, психологічна стійкість розглядається як комплексна системна характеристика особистості, що об'єднує різні рівні життєдіяльності людини. Основними рівнями, що складають структуру стійкості, є (рис. 1.4) [21].

Кожен із представлених рівнів має свій етап формування й розвитку, а також відіграє певну роль у забезпеченні загальної стабільності людини перед труднощами.

За звичай стресостійкість зазвичай формується на етапі дитинства, коли це зумовлено емоційними, когнітивними та поведінковими реакціями. Саме у цей період індивід здобуває здатність витримувати напругу, що згодом стає основою для розвитку більш складних форм стійкості. Психологічна стійкість стає домінуючою в підлітковому віці, коли поряд із емоційним і когнітивним розвитком

починає формуватися образ майбутньої професійної діяльності. В цьому віці з'являються перші ознаки саморегуляції та самостійності, що важливо для протистояння зовнішнім труднощам.



Рис. 1.4. Основні рівні структури стійкості

Джерело: складено автором за даними [21]

Щодо психологічної безпеки, то вона продовжує розвиток в юнацькому віці. Це передбачає захищеність індивіда у міжособистісних стосунках та у сприянні з боку соціального середовища. На цьому етапі формується стійкість до соціального тиску, і розвиваються навички ефективної комунікації.

Психологічна культура формується в молодості, та продовжує розвиватися в зрілому віці. Вона відображає здатність до творчого підходу в подоланні труднощів і включає здатність знаходити нові рішення у нестандартних ситуаціях, що дозволяє людині бути стійкою до довготривалих стресових ситуацій. Так вважають такі дослідники, як В. Т. Бондар і С.Ю. Ціпоренко, психологічна стійкість складається з декількох основних компонентів, що демонструє рис. рис.1.4. [2].

Згідно рис.1.5 бачимо, що психологічна стійкість є багатокомпонентною характеристикою, що включає стресостійкість, психологічну безпеку та психологічну культуру, і формується поступово на різних етапах життя

особистості. Вона сприяє здатності до саморегуляції, збереженню стабільності у важких ситуаціях, а також опору фрустраційним факторам. Основою цієї якості є інтеграція емоційної рівноваги, самоконтролю і внутрішньої стійкості, що допомагає людині долати труднощі та досягати життєвих цілей.



Стійкість і стабільність дозволяють індивіду протистояти труднощам і підтримувати позитивну самооцінку навіть у важких умовах. Це також включає здатність ефективно контролювати свої емоції.



Урівноваженість передбачає домірність реакції на силу подразника та значення події. Людина з цією здатністю зберігає рівновагу між емоційним станом і фізичними проявами



Опірність або резистентність полягає у здатності опиратися обмеженням і труднощам, що можуть обмежувати можливості людини.

Рис.1.5. Компоненти психологічної стійкості

Джерело: складено автором за даними [6]

Готич В. О. вважає, що психологічна стійкість є динамічною рівновагою, яка відображає гнучкість та пластичність особистісних структур. Це дозволяє людині адаптуватися до змін, залишаючи незмінними основні елементи її особистості. Важливо, що формування психологічної стійкості починається ще в ранньому віці, і з часом ця якість продовжує розвиватися, відображаючи індивідуальний досвід взаємодії з навколишнім світом [6; С.7].

На нашу думку, психологічна стійкість – це невід'ємна складова успішного функціонування особистості, що підтримує здатність до самоконтролю, саморегуляції та успішного подолання труднощів, роблячи людину готовою до адаптації в різноманітних життєвих ситуаціях. Водночас, це складне явище, що потребує подальших досліджень для кращого розуміння механізмів його

формування та розвитку, особливо в умовах сьогодення.

Таким чином, стійкість у психологічному контексті визначається як здатність індивіда адаптуватися до стресових ситуацій, зберігати внутрішній баланс і продовжувати функціонувати в умовах високого тиску. У випадку посадових осіб місцевого самоврядування, стійкість виявляється через здатність до швидкого прийняття рішень, ефективного управління ресурсами та підтримки комунікації з населенням.

У стресових умовах (наприклад в умовах воєнного часу) стійкість може бути підкріплена такими компонентами:

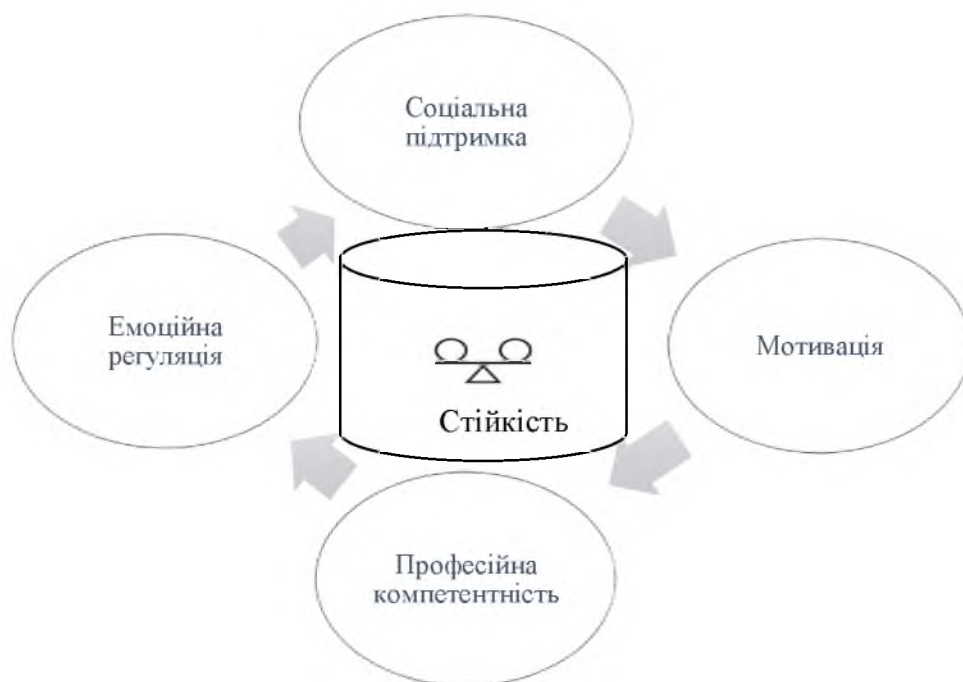


Рис. 1.6. Компоненти підкріплення стійкості в умовах війни

Зокрема емоційна регуляція дозволяє посадовим особам зберігати спокій і зосередженість у критичних ситуаціях. Щодо соціальної підтримки, як з боку колег, так і з боку громади, то вона є важливим чинником, що сприяє збереженню психологічного благополуччя. Завдяки мотивації посадовець може працювати на благо громади підвищує відчуття мети та значущості, що, у свою чергу, зміцнює стійкість.

Важливо розуміти, хто такі посадові особи, адже на них покладається ключова роль у підтримці стабільності та розвитку суспільства в умовах кризи. Посадові особи – особи, які займають визначені посади в органах державної влади, місцевого самоврядування, підприємствах чи організаціях.

Тобто це особи, які займають визначені посади в органах державної влади, місцевого самоврядування, підприємствах чи організаціях; виконують управлінські, організаційні або адміністративні функції та несуть відповідальність за прийняття рішень у межах своїх повноважень. Посадові особи можуть бути обраними або призначеними на свої позиції і, зазвичай, мають спеціальну освіту чи досвід, що відповідає їхній ролі. Вони грають ключову роль у реалізації державної політики, забезпеченні правопорядку та виконанні завдань організації. Ефективність роботи посадових осіб суттєво впливає на розвиток суспільства і якість життя громадян.

Психологічні особливості стійкості посадових осіб органів місцевого самоврядування відобразимо за допомогою рис.1.7.

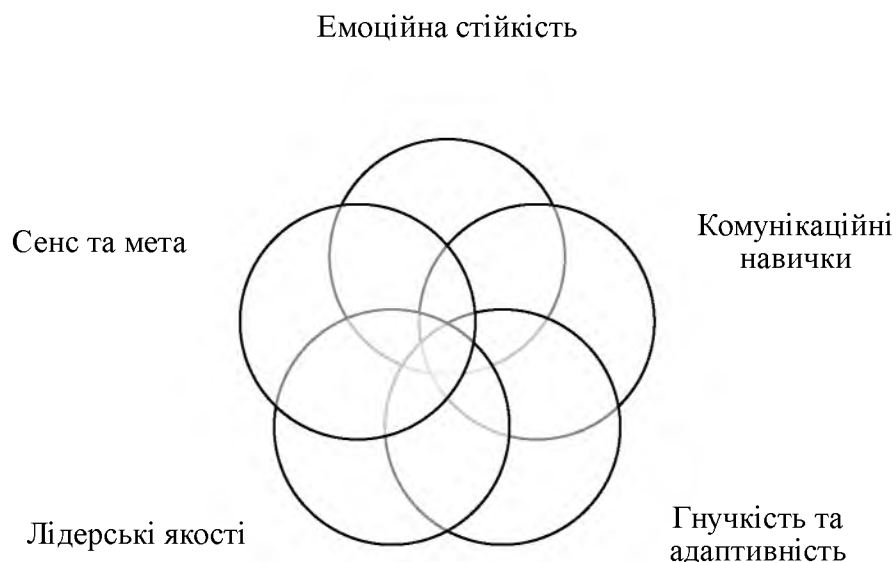


Рис.1.7. Психологічні особливості стійкості посадових осіб

Керуючись даними рис.1.7 можна спостерігати, що посадові особи ОМС

повинні вміти керувати власними емоціями, адже стресові ситуації, пов'язані з війною, можуть викликати паніку, страх та тривогу. Тренінги з управління стресом і емоційною стійкістю можуть допомогти цим особам навчитися справлятися з емоційними навантаженнями.

У часи війни комунікація є вкрай важливою. Посадові особи повинні вміти чітко й зрозуміло донести інформацію до громади, враховуючи її потреби та запити. Це вимагає не лише професійної підготовки, проте потребує й психологічної гнучкості. Умови війни можуть змінюватися дуже швидко, і посадові особи мають бути готовими до змін. Гнучкість у мисленні та діях дозволяє їм оперативно реагувати на нові виклики.

Стійкість посадових осіб місцевого самоврядування тісно пов'язана з їхніми лідерськими якостями. Вони повинні надихати та підтримувати інших, формуючи командний дух і спільні цінності. Розуміння важливості своєї роботи та її впливу на громаду може слугувати потужним джерелом мотивації. Позиція службовця, який вносить вклад у розвиток громади, підвищує психологічну стійкість і відчуття значущості.

На думку дослідника А.О. Двігун, між посадовими особами в цілому та посадовими особами органів місцевого самоврядування існують певні особливості психологічної стійкості [8; 34–35]. Посадові особи органів місцевого самоврядування часто стикаються з більш значним тиском з боку громади, що вимагає від них високої емоційної регуляції та здатності до швидкого реагування. Крім того, їхня діяльність безпосередньо впливає на добробут населення, що підвищує їхню відповідальність і потребу в соціальній підтримці. Мотивація у місцевих посадовців часто зосереджена на задоволенні потреб громади, що може зміцнювати їхню стійкість. У порівнянні з іншими категоріями посадових осіб, представники місцевого самоврядування можуть мати більше можливостей для співпраці та отримання зворотного зв'язку від громади, що також впливає на їхню психологічну стійкість.

Отже, психологічна стійкість посадових осіб місцевого самоврядування в

умовах воєнного часу є складним, але життєво важливим аспектом їхньої професійної діяльності. Вона базується на емоційній регуляції, комунікаційних навичках, гнучкості, лідерських якостях та усвідомленні значущості своєї роботи. Підтримка цих якостей не лише допомагає їм витримувати стреси війни, а й сприяє розвитку громади в цей складний час. Суспільство, яке цінує та надає всляку підтримку представникам місцевого самоврядування, зможе подолати труднощі та знайти нові шляхи для відновлення і розвитку. У цьому контексті важливо проаналізувати конкретні психологічні чинники, які впливають на їхню ефективність.

Відобразимо за допомогою даних табл.1.2 психологічні чинники та їх вплив на ефективність діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування в умовах війни.

Таблиця 1.2

Психологічні чинники та їх вплив на ефективність діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування в умовах війни

Психологічні чинники	Опис	Вплив на ефективність діяльності
Емоційна регуляція	Здатність контролювати свої емоції та підтримувати спокій в стресових ситуаціях.	Підвищує здатність приймати обґрунтовані рішення та зберігати ясність думок.
Соціальна підтримка	Підтримка з боку колег та громади, що включає емоційні, інформаційні та матеріальні ресурси.	Сприяє зменшенню стресу та підвищує психологічне благополуччя посадових осіб.
Мотивація	Прагнення працювати на благо громади та виконувати свої обов'язки.	Підвищує відданість справі та покращує якість виконання обов'язків.
Професійна компетентність	Знання та навички, необхідні для ефективного виконання службових обов'язків.	Забезпечує якість прийнятих рішень та впровадження ефективних стратегій.
Стресостійкість	Здатність витримувати стрес та адаптуватися до змін у умовах невизначеності.	Підвищує стійкість до викликів та зменшує ризик вигорання.
Командна робота	Співпраця з іншими членами команди для досягнення спільних цілей.	Підвищує ефективність прийняття рішень та швидкість реагування на зміни.

Джерело: складено автором за даними [35]

Згідно даних табл.1.2, психологічні чинники, відіграють ключову роль у

підвищенні ефективності діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування в умовах війни. Такі компоненти, як емоційна регуляція, соціальна підтримка, мотивація, професійна компетентність, стресостійкість та командна робота є вкрай важливими елементами, що сприяють не лише збереженню психологічного благополуччя посадових осіб ОМС, проте й забезпеченню якісного виконання їхніх обов'язків. Саме в умовах стресу та невизначеності ці чинники допомагають підвищити стійкість до викликів, покращують співпрацю в команді та стимулюють відданість громаді, що, в свою чергу, позитивно впливає на загальний розвиток місцевого самоврядування.

Отже, дослідження психологічних особливостей стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу виявило, що емоційна регуляція, соціальна підтримка, мотивація, професійна компетентність, стресостійкість та командна робота є критично важливими факторами для забезпечення їх ефективності. У складних умовах війни ці чинники не лише сприяють збереженню психологічного благополуччя посадових осіб, а й позитивно впливають на якість виконання їхніх обов'язків. Отримані результати підтверджують необхідність підтримки та розвитку зазначених психологічних якостей, що дозволить покращити адаптацію посадових осіб до стресових ситуацій і підвищити загальний рівень ефективності місцевого самоврядування.

Висновки до розділу 1

Узагальнюючи дослідження теоретичних основ формування психологічної стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу, сформовано наступні висновки:

1. У процесі проведеного дослідження сутнісної характеристики професійної діяльності та її особливості в умовах воєнного часу було виявлено, що професійна діяльність зазнає значних змін під впливом воєнних обставин. Основні характеристики професійної діяльності, такі як системність, спеціалізація,

етичність та цілеспрямованість, стають ключовими у формуванні нових цілей та завдань. Воєнні умови вимагають від професіоналів високого рівня адаптивності та гнучкості, а також швидкої реакції на непередбачувані зміни, які можуть вплинути на виконання робочих обов'язків. Крім того, підвищений рівень ризику для багатьох професій і необхідність дотримання заходів безпеки в умовах війни ставлять нові виклики перед працівниками. Одночасно, прискорене впровадження нових технологій, зокрема у сфері дистанційної роботи та навчання, відкриває нові можливості для розвитку професійної діяльності. Таким чином, дослідження підкреслює важливість розуміння сутності професійної діяльності в умовах воєнного часу, оскільки це знання дозволяє більш ефективно реагувати на виклики та забезпечувати успішне функціонування в складних обставинах.

2. Дослідження психологічних особливостей стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу виявило, що емоційна регуляція, соціальна підтримка, мотивація, професійна компетентність, стресостійкість та командна робота є критично важливими факторами для забезпечення їх ефективності. У складних умовах війни ці чинники не лише сприяють збереженню психологічного благополуччя посадових осіб, а й позитивно впливають на якість виконання їхніх обов'язків. Отримані результати підтверджують необхідність підтримки та розвитку зазначених психологічних якостей, що дозволить покращити адаптацію посадових осіб до стресових ситуацій і підвищити загальний рівень ефективності місцевого самоврядування.

РОЗДІЛ 2

СТАН ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

2.1. Особливості діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану

2022 рік став особливим для нашої країни, адже розпочалася одна з найбільш трагічних подій сучасності – це повномасштабне вторгнення держави-агресора на територію незалежної України. Саме тому органи державної влади та місцевого самоврядування змушені були перейти на особливий режим роботи, проте ні на день не припиняли виконувати свої функції, що безпосередньо є функціями та завданнями держави, а набуває особливої важливості та вагомості в умовах війни. Органи місцевого самоврядування мають оперативно реагувати на різні виклики, вирішувати складні завдання в координації з іншими управлінськими структурами, зокрема зі Збройними Силами, поліцією, МЧС та ін. Основні завдання, що постали перед органами місцевого самоврядування в умовах війни, були такі (рис. 2.1) :

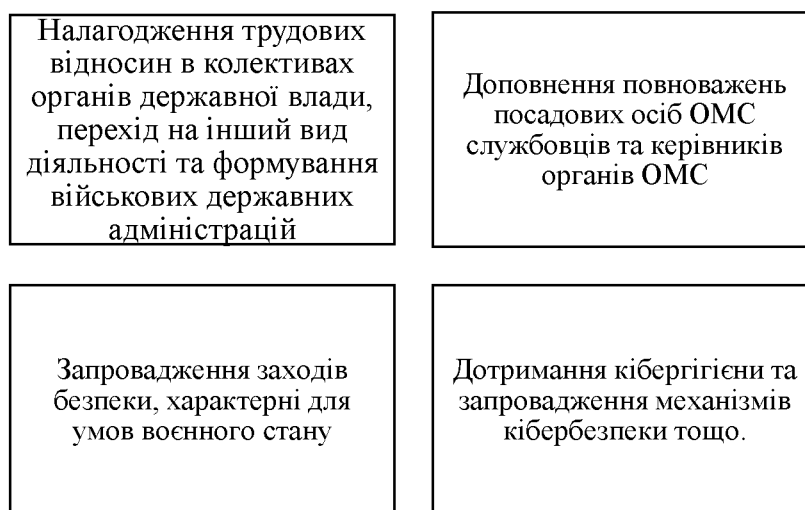


Рис. 2.1. Основні завдання, покладені на ОМС в умовах війни, 2024 р.

Спробуємо охарактеризувати основні зміни законодавчого характеру.

Зокрема метою прийняття низки законодавчих актів, таких як, наприклад Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що було прийнято буквально на початку війни 15 березня 2022 року [9]. Цей Закон визначає умови проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [10]. Завдяки нормам зазначеного ЗУ були врегульовані окремі аспекти трудових відносин, а також внесені певні корективи в Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. І закон, і запропоновані механізми регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану набули пріоритетного значення для посадових осіб ОМС, працівників усіх підприємств, установ та організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працювали та працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Хотілося б звернути увагу на той факт, що норми законодавства про працю, що не відповідають положенням цього ЗУ, скасовуються на період дії воєнного стану, однак питання вступу, проходження та припинення діяльності посадової особи ОМС регулюються у відповідності до Законів України «Про місцеве самоврядування в Україні» та «Про правовий режим воєнного стану» [10-11].

Такі функції, як управління персоналом в органах МС, а також різні проблемні питання, що існували до початку війни стали більш складними, адже потребували негайного та оперативного вирішення. Це було зумовлено умовами, що диктувала війна. Тож для оперативного залучення працівників щодо виконання завдань та функцій держави було певним чином удосконалено процедуру призначення на посаду у відповідності до Закону України «Про внесення змін до

деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану», що набрав чинності 20 травня 2022 року, а також вніс певні корективи в Закон України «Про правовий режим воєнного стану», яким регулюються питання призначення на посади публічної служби громадян України в період дії воєнного стану [10; 12]. Зокрема, на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом. Тому у відповідності до законодавства підставою призначення на посаду є тільки подана заява, заповнена особова картка встановленого зразка та документи, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад. Водночас, у відповідності до закону не передбачено безстрокове призначення, а конкретизується законодавцем в частині 7 статті 10 з вказівкою на обов'язковість оголошення конкурсу на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, посади керівників комунальних підприємств, установ, організацій, на які особи призначені в час дії воєнного стану, після припинення чи скасування воєнного стану, проте не пізніше 6 місяців з дня його припинення чи скасування, при цьому граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено без конкурсу становить 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану [10].

Зауважимо, що ці положення є певною мірою суперечливими стосовно професійної складової процедури призначення на посади ОМС без конкурсу, проте слід зважати, що основний акцент був зроблений на можливість формування кадрового резерву та формування відповідних професійних спеціалізованих списків потенційних кандидатів на заміщення посад в ОМС [19].

На думку певних науковців, існує необхідність в розробці та впровадженні механізмів формування кадрового резерву, а також законодавчому закріпленні цієї норми. Мова ведеться про намагання повернути процедуру формування кадрового резерву в публічному управлінні, що частково вже було розпочато ще 3 липня 2020 року у відповідності до Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо кандидатського резерву» (законопроект № 3491), щоправда ВРУ відхилила цей законопроект. Пропозиція щодо відновлення кадрового резерву і вжиття заходів із роботи з потенційними кандидатами, зарахованими до резерву є актуальною та слушними в умовах воєнного стану. Окрім того, і в науковому дискурсі є популярними думки про можливість запровадження таких методів роботи з кадровим резервом, зокрема такі [38; с.271] (рис. 2.2) :



Рис. 2.2. Можливості запровадження таких методів роботи з кадровим резервом, 2024 р.

Деякі фахівці в галузі публічного управління та адміністрування, як наприклад Корнута Л. М., вважають, що необхідно ввести норми, які дозволяють

змінювати штатний розпис для можливості здійснення повноважень публічними органами, передбачивши замість вакантних посад державної служби посади працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування та працівників патронатних служб. Заповнення таких посад може відбуватися поза конкурсним відбором згідно чинного законодавства про працю на основі укладення трудового договору [19]; відбулися зміни і антикорупційному законодавстві, що відображено за допомогою даних таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Зміни в антикорупційному законодавстві, пов'язані з умовами воєнного стану, 2022 р. [9; 14-15]

Законодавчі акти	Зміни
Закон України «Про правовий режим воєнного стану» «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції»	<p>1. Особливості застосування законодавства у сфері запобігання корупції в умовах воєнного стану» відтермінували подання декларації, що є обов'язковою у відповідності Закону України «Про запобігання корупції» щодо особливостей застосування законодавства у сфері запобігання корупції в умовах воєнного стану» відтермінували подання декларації, що є обов'язковою у відповідності до Закону України «Про запобігання корупції» особами, призначеними у період дії воєнного стану на політичні посади, на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, посади керівників комунальних підприємств, установ, організацій, на три місяці з дня припинення чи скасування воєнного стану.</p> <p>2. Відтермінували подання декларації, що є обов'язковою у відповідності до Закону України «Про запобігання корупції» особами, призначеними у період дії воєнного стану на політичні посади, на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, посади керівників комунальних підприємств, установ, організацій, на три місяці з дня припинення чи скасування воєнного стану.</p> <p>3. Для суб'єктів декларування якщо, кінцевий строк подання декларації припадає на період дії воєнного стану відтермінування діє впродовж 90 календарних днів з дня його припинення чи скасування.</p> <p>4. Відтерміновано проведення спеціальної перевірки у відповідності до Закону України «Про запобігання корупції», та Закону України «Про очищення влади», на 3 місяці з дня припинення чи скасування воєнного стану.</p>

У травні 2022 р. набрав чинності Закон України від 12 травня 2022 року № 2259-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування

державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» (далі – Закон № 2259), яким, зокрема, врегульовано питання призначення громадян України в період дії воєнного стану на посади в органах МС.

Так, НАДС запропонувала низку рекомендацій, що допомогли досить швидко та якісно організувати добір та призначення на посади в органи місцевого самоврядування у період дії воєнного стану в рамках вимог Закону № 2259 та Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» [12].

У період дії воєнного стану Законом № 2259 на орган МС або покладено усю відповідальність за організацію призначення на посади в ОМС, на які особи призначаються сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради без конкурсного відбору.

Визначимо декілька моментів:

1. Насамперед, комунікація всередині ОМС щодо необхідності заповнення вакансій. Так, було рекомендовано зібрати чи оновити інформацію про вакансії, що потребують термінового заповнення в ОМС, тобто про ті посади, без виконання обов'язків за якими функціонування органу у період дії воєнного стану є неможливим. Рішення про їх заповнення приймається сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради.

Звернемо увагу на те, що подібне заповнення посад має свої ризики, адже не існує можливості скористатися усіма етапами конкурсу та оцінити знання, досвід та навички осіб, які виявили бажання стати членом вашого колективу. Тому в ОМС повинні були завчасно продумати декілька важливих аспектів:

– узгодити з відповідним безпосереднім керівником посадову інструкцію (якщо вона відсутня) та спільно підготувати опис вакансії. Можна при цьому скористатися адаптованою версією традиційного оголошення конкурсу;

– визначити, у який спосіб буде поширюватися інформацію про вакансію і за якими каналами комунікації буде підтримуватися зв'язок з можливими претендентами на зайняття посади в ОМС;

– окреслити інформацію, яку необхідно отримати від претендента на

зайняття посади в ОМС та за якою формою. Можна, наприклад, заповнити резюме довільної форми або ж взагалі – надіслати заповнену особову картку встановленого зразка. У будь-якому разі, потрібно було отримати максимум інформації для прийняття рішення про призначення;

– узгодити, в який спосіб буде прийнято рішення про призначення. Для прикладу, суб'єкт призначення (сільський, селищний, міський голова, голова районної, районної у місті, обласної ради) чи уповноважена ним особа може після ознайомлення з наданою інформацією та (або) документами, провести співбесіду, зокрема за допомогою засобів телекомунікаційного зв'язку, з декількома претендентами на зайняття посади в органах місцевого самоврядування.

2. Було необхідно узгодити з суб'єктом призначення – наскільки швидко потрібно заповнити вакансію. Коли в країні йде повномасштабна війна, то й часу на організацію існує обмаль. У подібному випадку, слід звернути увагу на кандидатів, які успішно пройшли конкурс та були рекомендовані для зарахування до кадрового резерву в ОМС. Це і будуть перші претенденти на заповнення вакансії в органі МС. Потрібно зібрати їх контактні дані, можливо резюме (автобіографію) і результати оцінювання під час проведеного конкурсу до набрання чинності Законом № 2259.

Таким чином, заповнення вакансії шляхом стажування на вакантній посаді може стати ще однією можливістю внутрішнього набору.

Після того, як будуть з'ясовані всі ці аспекти з безпосереднім керівником, суб'єктом призначення – можна чітко проробити власний план дій по заповненню вакансій на найближчий місяць.

Важливо пам'ятати що при поширенні інформації про вакансію, слід звернути увагу, що норми статті 24-1 Закону України «Про рекламу» [17] містять обмеження щодо розміщення інформації про вакансії (прийому на роботу). Так, забороняється зазначати вимоги за ознаками: раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у

професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Після припинення чи скасування воєнного стану, проте не пізніше шести місяців з дня його припинення чи скасування, на посади в органах місцевого самоврядування, на які особи призначені відповідно до абзацу першого частини п'ятої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», слід оголосити та провести конкурс у визначеному законодавством порядку [10].

Граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено відповідно до абзацу першого частини п'ятої зазначеної статті, становить дванадцять місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

2.2. Рівень сформованості психологічної стійкості посадових осіб місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу

З моменту повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України, кожен українець відчуває страх та піддається руйнівній силі стресу. Публічні службовці – це одна з найвразливіших до стресу груп населення. Саме тому формування психологічної стійкості є актуальною проблемою, адже ця властивість особистості допомагає зберегти фізичне та психічне здоров'я. Психологічна стійкість (резильєнтність) публічного службовця – це здатність проходити крізь життєві випробування, при цьому зберігаючи, відновлюючи психічне здоров'я, особистісну цілісність та соціальні зв'язки. З цією надзвичайно важливою якістю всі народжуються. Вона зростає та набуває з кожним досвідом подолання життєвих труднощів і викликів.

Отже психічна стійкість є життєво необхідною здатністю для публічного службовця, аби він міг професійно виконувати свої завдання, а також залишатися

енергійним учасником суспільних процесів.

Зауважимо, що однією з центральних проблем дослідження особистості в екстремальних умовах, є саме проблема формування та розвиток психологічної стійкості, адже психологічна стійкість визначає психічне та соматичне здоров'я людини, є певним захисним механізмом від дезінтеграції та особистісних розладів, створює основу внутрішньої гармонії. Психологічна стійкість – це соціально – психологічна характеристика особистості, що полягає в здібностях переносити екстраординальність та критичність ситуації, не завдаючи збитку для себе, подолання її наслідків за допомогою певних способів, удосконалюючи особистість, що дозволяє підвищити рівень її адаптації та соціальну зрілість. Тобто ця характеристика й фактично засвідчує про наявність адаптивного потенціалу особистості, зумовлюючи її можливості в подоланні складних ситуацій.

На нашу думку критичні ситуації – це неможливі ситуації, коли складається така ситуація, в якій суб'єкт стикається з нездатністю задовольнити внутрішні потреби (мотивації, бажання, цінності тощо) свого життя. Щодо критичної життєвої ситуації, то це емоційно переживана життєва ситуація, що в її сприйнятті є складною психологічною проблемою, а отже вимагає свого вирішення чи подолання. Коло мова йдеться про критичні ситуації, слід пам'ятати, що ми маємо на увазі не звичні та циклічні життєві ситуації, для подолання яких ми використовуємо звичні методи. Мова йдеться про ситуації, за яких, щоб подолати їх, необхідно знайти новий спосіб подолання, віднайти незвичні психологічні ресурсів для вирішення ситуації. Первинна здатність стійко переносити складнощі залежить від багатьох чинників, зокрема таких, як: гени, виховання, соціальні можливості тощо. Природні дані мають теж суттєві відмінності: комусь біологічно більше поталанило з саморегуляцією, а в когось це є слабким місцем. Проте це не означає, що стійкість не можна розвинути. Стійкість – це здатність системи повертатися у початковий стан. Візьмемо для прикладу наступну ситуацію, коли у силу будь-яких причин система відхилилася від свого стану. Якщо через деякий час вона повернулася до нього, то такий стан вважається стійким. Якщо ж система

виявилася у новому стані, то стан вважається – нестійким. Професійна діяльність посадових осіб ОМС завжди була пов'язана з високим рівнем стресу, а в сьогоденні вплив стресогенних факторів тільки зростає. У сучасного покоління публічних службовців досить часто порушується емоційний, когнітивний, поведінковий і мотиваційний компоненти діяльності, що пов'язано з підвищеним рівнем стресу і зниженням психологічної стійкості. Отже, щоб зрозуміти точніше, що саме впливає на зменшення останнього показника та зробити коректні висновки, важливо розглянути психологічні чинники стресу посадових осіб ОМС.

Умовно стресори публічних службовців можна розділити на професійні та особисті. Професійні стресогенні чинники – це, ті що пов'язані з професійною діяльністю або безпосередньо стосуються її. Щодо особистих, то вони пов'язані з приватним життям публічного службовця. Детермінантами стресу можуть стати фактори й ситуації, що спричиняють стрес у публічних службовців. Стрес може бути зумовлено через різні причини, чим відрізняється сучасний мінливий і небезпечний світ. Наведемо декілька детермінантів стресу в діяльності публічних службовців (рис. 2.3).

Зауважимо, що стрес в роботі публічних службовців в умовах воєнного стану є надзвичайно важливою проблемою, що може позначитися на ефективності виконання ним обов'язків, на стані психічного здоров'я працівників та безпеці населення. Воєнний стан, як і будь-яка надзвичайна ситуація, зумовлює зростання стресу серед публічних службовців через наступні чинники:

Висока завантаженість: оскільки воєнний стан призводить до збільшення обсягу роботи, яке державні службовці повинні виконувати, це збільшує рівень стресу.

Нестабільна ситуація: через неочікувані події та нестабільність, що супроводжують часто воєнний стан, можуть зумовити почуття небезпеки та невпевненості.

Особисті проблеми: Воєнний стан може посилити особисті проблеми, такі як сімейні, фінансові та емоційні проблеми, а це в свою чергу впливає на появу стресу

серед публічних службовців.

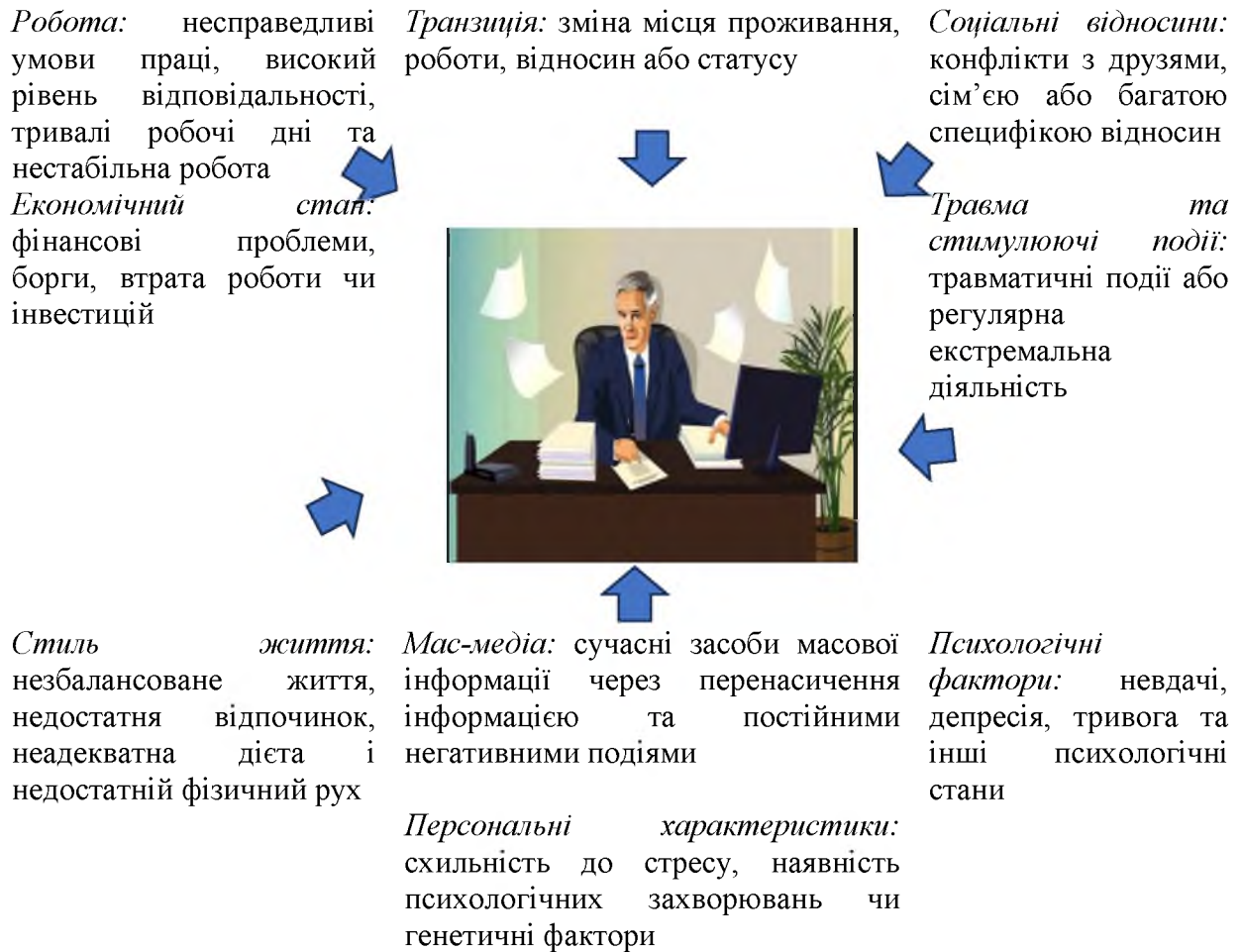


Рис. 2.3. Детермінанти стресу в діяльності публічних службовців, 2024 р.

Погана комунікація: недостатня чи неефективна комунікація між керівниками та підлеглими зумовлює підвищення рівня стресу серед публічних службовців.

Недостатнє підтримання: Низький рівень підтримання та підтримки керівниками та колегами провокує появу стресу посадовців.

Перераховані вище чинники можуть викликати роздратування, втому, почуття тривоги, почуття провини, а також й інші неприємні відчуття.

До стресогенних чинників, поява яких була зумовлена війною, належать: підвищена тривожність; порушення сну; страх або паніка під час повітряної тривоги та знаходження в бомбосховищі; страх за власну безпеку; перепади

настрою; погіршення пам'яті; зниження рівнів уважності та концентрації; порушення здатності навчатися; зменшення бажання комінкувати з людьми.

Під час проходження виробничої (комплексної з фаху) та передипомної практик на базі органів місцевого самоврядування нами було проведено емпіричне дослідження за участю посадових осіб різних органів місцевого самоврядування Полтавської області.

Так, нас цікавило питання, чи турбували посадовців проблеми зі стійкістю до стресів до війни (додаток А). Було виявлено, що в 25,6 % (15 осіб) були наявними такі проблеми, у 21,8 % (13 осіб) не спостерігалися подібні проблеми. Натомість 52,6 % (30 респондентів) зауважили, що такі проблеми існували, проте не значні.

Щодо того, як початок війни змінив ставлення до професійної діяльності в публічних службовців були отримані наступні дані.

Зокрема щодо того, як початок війни позначився на ставленні до професійної діяльності, 45 % (27 опитуваних службовців) відповіли, що приділяють роботі уваги менше, ніж раніше. Водночас вісім (13,5 %) опитаних сказали, що працюють більше, аби не думати про війну. У 25 (41,5 %) респондентів ставлення до роботи не змінилося взагалі.

Нас цікавило питання, чи позначилася війна на пам'яті, зниженні рівня уваги та зниженні розумових процесів у публічних службовців.

Дуже часто (2-3 рази на тиждень) скаржаться на такі проблеми 25,4 % опитаних, тобто 15 публічних службовців. Подібні скарги трапляють регулярно в професійній діяльності 14,2 % опитаних, тобто в дев'яти службовців. «Скарги були, але не значні» – зауважили 35 % респондентів (21 особа). Зрідка (1 раз на місяць) такі проблеми трапляються серед 20 % опитаних публічних службовців (12 осіб). 5,4 % респондентів (3 публічних службовців) узагалі не відчули негативного впливу війни.

Щодо порушення сну після початку повномасштабної війни, то ствердно про поганий сон відповіло 29,4 % респондентів (18 осіб). Про те, що напочатку були проблеми, проте тепер все добре зазначили 50 % (30 опитаних) службовців

Натомість про відсутність подібних проблем відповіли 20,6 % респондентів (12 осіб). Аби визначити, чи переживають публічні службовці за власну безпеку було задано подібне питання. Так, 22 % (13 публічних службовці) відповіли, що постійно відучають цей стан. Водночас 33 % (20 осіб) респондентів зазначили, що подібні переживання виникають у них лише під час повітряних атак. Натомість взагалі не переживають 45 % (27 осіб) опитаних.

Щодо того, чи завжди йдуть публічні службовці у бомбосховище, то позитивно відповіли 15 % (дев'ять) посадовців, тобто осіб. Лише вдень – 3 % (2 особи), подекуди – 38 % (23 опитаних) посадовців. Водночас 44 % (26 осіб) не ходять в бомбосховище. Аби дізнатися, чи відчувають себе безпечно в бомбосховищі публічні службовці під час виконання посадових обов'язків було задано наступне питання. Були отримані такі відповіді, як от: «Ні, укриття не забезпечують повного захисту» від 56 % (34 особи) опитаних службовців. Цілком безпечно себе почувають 44 % (26 респондентів).

Нас цікавило також питання, чи зверталися публічні службовці за психологічною допомогою. «Одного разу» – відповіли троє публічних службовців (5 %). Неодноразово зверталися по таку допомогу лише четверо (7 %) опитаних. Натомість тридцять три посадовці, тобто 88 % усіх опитаних, взагалі не зверталися за психологічною допомогою. Щодо симптоми, які найчастіше помічали у себе посадовці, то це були такі, як (табл. 2.2; додаток Б):

Таблиця 2.2

Симптоми, які найчастіше помічали у себе публічні службовці, 2024 р.

Симптоми	Кількість проявів	
	%	випадків
1. Підвищений рівень тривожності	65,00	39
2. Порушення сну	62,00	37
3. Перепади настрою	64,00	38
4. Часті згадування, обговорення пережитих або побачених подій	33,00	20
5. Зменшення / припинення бажання спілкуватися	32,00	19
6. Спалахи агресії	25,00	15
8. Порушення пам'яті, уваги, здатності виконувати покладені обов'язки	48,00	29
9. Поганий апетит або навпаки переїдання	23,00	14
10. Нічні кошмари	20,00	12

Як помітно з даних табл. 2.2, то найчастіше серед публічних службовців спостерігалися: підвищений рівень тривожності, перепади настрою, а також порушення пам'яті, уваги, здатності виконувати покладені обов'язки.

Висновки до розділу 2

2022 рік кардинально змінив ситуацію в країні, що позначилося на роботі органів місцевого самоврядування. Серед ключових завдань були наступні : налагодження трудових відносин в колективах органів державної влади, перехід на інший вид діяльності та формування військових державних адміністрацій; доповнення повноважень посадових осіб ОМС службовців та керівників органів ОМС; запровадження заходів безпеки, характерні для умов воєнного стану; дотримання кібергігієни та запровадження механізмів кібербезпеки тощо.

Безумовно воєнний стан зумовив зміни і в законодавстві, що стосується роботи органів місцевого самоврядування в цих умовах, зміни в антикорупційному законодавстві. НАДС були напрацьовані рекомендації як допомога ОМС швидко та якісно організувати добір та призначення на посади в органи місцевого самоврядування у період дії воєнного стану. Вкрай важливо, крім змін у законодавстві, напрацювати на основі постійного моніторингу психологічного стану механізм допомоги, взаємодопомоги та самопомоги для формування психологічної стійкості публічних службовців в умовах війни. Нами були виокремлені детермінанти стресу в діяльності публічних службовців, серед яких важливе місце посідають робота, економічний стан, транзиція, соціальні відносини, травми та стимулюючі події, стиль життя, мас-медіа, персональні характеристики та психологічні фактори. Серед основних симптомів, що найчастіше давали про себе знати посадовим особам ОМС, були такі, як підвищений стан тривожності, перепади настрою, порушення пам'яті, уваги, здатності виконувати покладені обов'язки, часті згадування, обговорення пережитих або побачених подій; зменшення / припинення бажання спілкуватися; спалахи агресії тощо.

РОЗДІЛ 3

РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

3.1. Створення Центрів життєстійкості як соціального простору територіальної громади для надання різноманітних послуг із формування життєстійкості в умовах воєнного часу

Життєстійкість є важливим ресурсом під час війни. Наразі майже у кожній області України запрацювали або готуються до відкриття Центри життєстійкості. Цей проект є пілотним та реалізується в рамках Всеукраїнської програми ментального здоров'я Першої леді Олени Зеленської. На цей час долучилися 143 територіальні громади з усієї України, а в планах Міністерства соціальної політики – збільшити цю кількість до 200 громад [52]. Важливо розрізнити психофізіологічну стійкість та професійну життєстійкість (рис. 3.1).

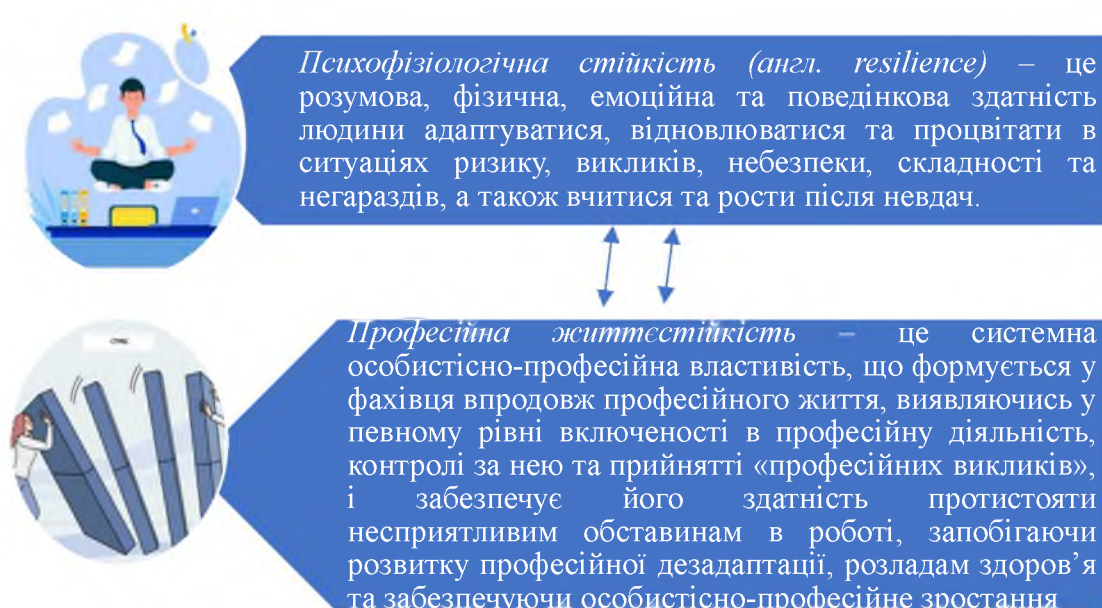


Рис. 3.1. Відмінності в поняттях «психофізіологічна стійкість» та «життєстійкість»

Щодо послуг, які надаватимуться в подібних центрах, то це можуть бути, зокрема такі, як психосоціальна підтримка, програма «Помічник ветерана», безоплатна правнича допомога та консультації щодо працевлаштування, простір для соціальних активностей (рис. 3.2):

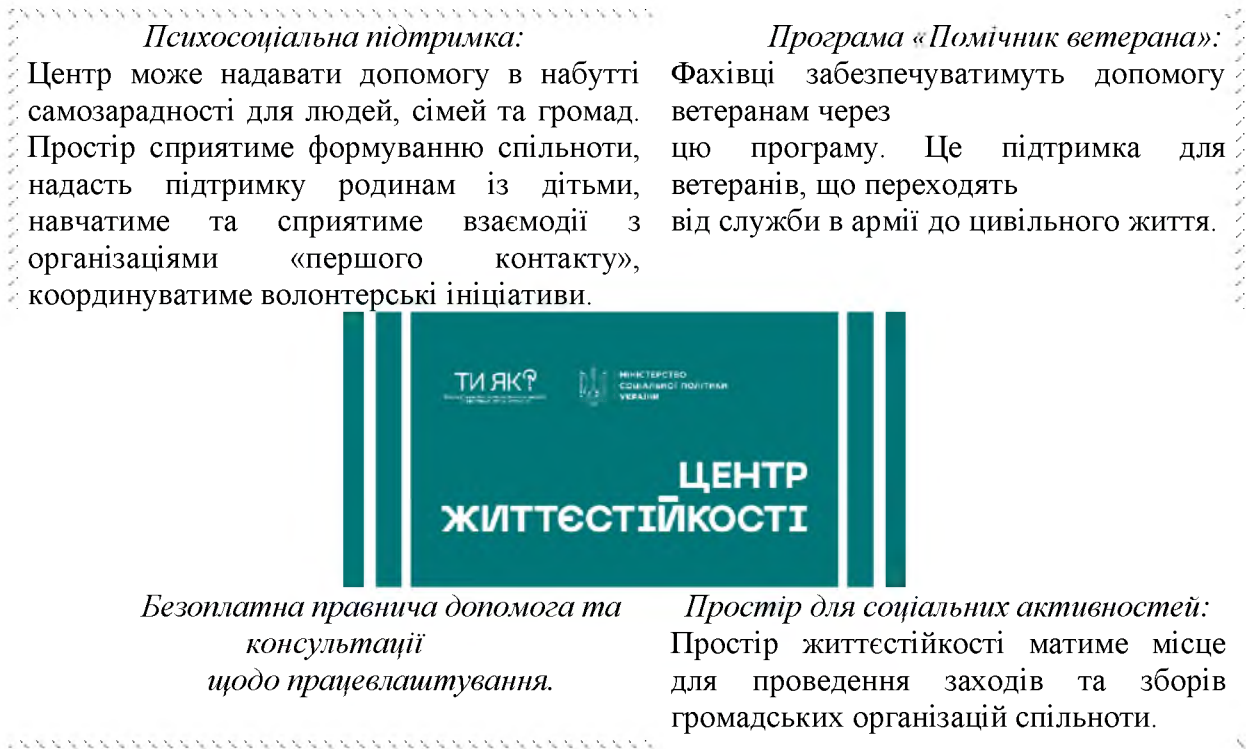


Рис. 3.2. Перелік пропонованих послуг, що надаватимуться в Центрах життєстійкості, проєкт 2025 р.

Подібні центри вкрай необхідні в нашій країні, де 72 % українців перебувають у стані стресу чи постійної тривожності, що суттєво впливає на якість життя й загальний добробут населення України.

Важливо зазначити, що з-поміж цінностей, що сповідуватимуться в Центрах життєстійкості будуть наступні:

- товариськість та повага,
- безбар'єрність і відкритість,
- кооперація та координація,
- безпека, комфорт для відвідувачів і працівників (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Рекомендовані цінності, що сповідуватимуться в центрах
життєстійкості, проєкт 2025 р.**

Цінності	Зміст
Товариськість та повага	У Центрах не повинна принижуватися гідність відвідувача через оформлення чи організацію простору. Вони повинні бути світлими та оглядовими, а ще – дружнім до дітей та, за можливості, домашних тварин.
Безбар'єрність і відкритість,	До всіх просторів має бути безперешкодний доступ, що не потребує великих фізичних зусиль, а всі елементи для взаємодії повинні бути доступними для людей з інвалідністю. Комунікація має бути доступною як у вербальному, так і у невербальному форматі.
Кооперація та координація,	Простори повинні забезпечити гнучкість, щоб стати центром для зустрічей місцевих ініціатив і спільнот. Можливість різнофункціонально наповнити приміщень дозволить використовувати їх для різних потреб.
Безпека	Усі елементи простору повинні мати заокруглені кути або розміщуватися таким чином, щоб убезпечити людей від можливості травмуватися. Всі елементи пожежогасіння повинні бути чітко видимими та легкодоступними, а в самій будівлі бажано мати облаштоване укриття або хоча б навігацію до найближчого укриття.
Комфорт для відвідувачів і працівників	Люди, які надають послуги, як і самі відвідувачі, мають перебувати в комфортних для себе умовах, щоб якісно працювати з відвідувачами. У кожного працівника повинен бути відокремлений власний простір та можливість усамітнитись і перепочити. У працівників має бути можливість підігріти собі їжу, провести збори, перевзутися.

Джерело: розроблено автором

Алгоритм створення подібного центру включає такі етапи (рис. 3.3):

1. Насамперед потрібно знайти та обрати приміщення. Важливо, щоб Центр був розміщений на першому поверсі та мав власну вхідну групу, яку можна адаптувати, якщо вона не відповідає принципам доступності.

Площа приміщення повинна сягати від 150 м² та мати можливість для облаштування в ньому різних функціональних зон, включно з кімнатами для занять, тренінговим залом, кімнатами для персоналу, кімнатами для відпочинку, дитячою кімнатою та туалетом. Бажана висота приміщення – щонайменше 3 м. Другим важливим кроком є організація функціональних зон. Для цього необхідно

ретельно розпланувати простір для індивідуальних та групових занять, створити комфортний тренінговий зал, а також забезпечити належні умови для персоналу і відвідувачів.



Рис. 3.3. Алгоритм створення Центру життєстійкості, проект 2025 р.

Наступним кроком буде забезпечення доступності укриття. Необхідно впевнитися, що приміщення має належне укриття або легкий доступ до нього. Необхідно подбати про його доступність для осіб з інвалідністю відповідно до державних будівельних норм. За умови, коли укриття розташоване в іншій будівлі, то шлях до нього необхідно обладнати відповідними вказівниками.

Наприкінці необхідно розглянути можливість пристосування приміщення для різноманітних потреб функціонування подібного Центру.

Вимоги до приміщення представлені за допомогою даних табл. 3.2.

На нашу думку, щодо функціональних зон, то це повинні бути, зокрема такі: фойє, зона очікування, кімнати для індивідуальних і групових занять, кімнати для персоналу, дитяча ігрова кімната, доступна вбиральня, кімната догляду за дитиною,

технічне приміщення.

Таблиця 3.2

Вимоги до приміщення Центру життєстійкості, проект 2025 р.

Елементи	Вимоги
Площа	Приблизно від 150 до 300 м ² .
Розташування	Приміщення повинно розміщуватися на першому поверсі. Це важливо, щоб забезпечити доступність та зручність усім відвідувачам. Розташування на першому поверсі забезпечує легкий доступ та створює безпечні умови для маломобільних груп населення.
Освітлення	Необхідн, щоб у більшості кімнат були вікна, де прийматимуть відвідувачів. Вікна не потрібні в санітарних вузлах і технічних приміщеннях.

Мінімальний перелік та вимоги щодо площі приміщень продемонстровано за допомогою даних таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Вимоги до площі приміщень Центру, проект 2025 р.

Назва приміщення	Площа, м ²
Фойє	30
Кімната для індивідуального консультування	20
Кімната для групового консультування	35
Дитяча ігрова кімната	30
Доступна вбиральня	4,2
Душова кабіна	8
Кімната догляду за дитиною	8
Укриття	15
ЗАГАЛЬНА ПЛОЩА	150,2

При створенні простору необхідно звертати увагу на такі інклюзивні речі : кольорова навігація, піктограми; доступність для людей на кріслі колісному; доступність інформації для людей із зоровими та слуховими порушеннями; уникання слизьких та блискучих поверхонь для безпеки всіх відвідувачів; використання пастельних та спокійних кольорів, що можуть сприяти психічному благополуччю; забезпечення достатнього простору для руху між меблями та елементами інтер'єру; наявність спокійної музики; наявність регулятора тепла; кондиціонування; забезпечення природного та ефективного штучного освітлення; регуляція освітлення через ролети та димери; штучне світло,

що регулюється через пульт; різноманітність місць для сидіння; доступна душова та вбиральня; зонування простору для контролю рівня шуму в різних частинах будівлі; вільний доступ до питної води; використання рухомих меблів, що легко переносяться в разі потреби змінити конфігурацію простору; розміщення засобів гігієни та необхідних матеріалів для догляду за дитиною; ергономіка та гнучкість простору для різних форм терапії; комфорт та конфіденційність під час проведення терапевтичних сесій; звукоізоляція для створення спокійної атмосфери; використання дитячих меблів з урахуванням ергономіки та безпеки; стійкі та безпечні елементи меблів, щоб запобігти можливим травмам; широкий вибір різноманітних іграшок та ігор, які відповідають різним віковим групам.

Яким чином, може бути організований простір Центру продемонстровано за допомогою додатку В1-В11.

3.2. Формування психологічної стійкості посадових осіб органів місцевого самоврядування

Повномасштабне вторгнення Росії стало найбільшим викликом для нашої країни від моменту відновлення її незалежності. З-поміж решти проблем війна загострила й проблеми досягнення стійкості регіонів та громад. Збройний конфлікт в Україні став справжнім випробуванням здатності посадових осіб ОМС та в цілому органів публічної влади ефективно виконувати завдання щодо захисту держави та забезпечення необхідних послуг. Забезпечення роботи органів на місцевому рівні в умовах війни потребує суттєвих людських зусиль, насамперед, фізичних та психологічних.

Задля забезпечення адаптації публічної служби до роботи в умовах воєнного стану та створення емоційної підтримки публічних службовців Вищою школою публічного управління ініційовано проведення Всеукраїнського освітнього онлайн-марафону «Емоційна стійкість публічного службовця», що потім було

реалізовано спільно з НАДС за підтримки UN Women Ukraine / ООН Жінки в Україні. У цьому марафоні взяли участь понад 500 осіб з різних куточків України. Завданням, що ставилося перед проведенням марафону, передбачали розвиток емоційної стійкості публічних службовців, мобілізацію почуття внутрішньої опори, опанування різноманітними методиками самопомоги та попередження розвитку хронічного стресу, формування та закріплення чіткого уявлення про психологічні чинники, що допомагають віднайти внутрішню гармонію та покращити емоційний стан.

Завдяки цьому марафону, фахівці Вищої школи публічного управління змогли підготувати «Антистресову скарбничку», де містяться практичні поради щодо самопомоги, підтримки себе та близьких у ресурсному стані. Окрім того, наведені превентивні практики подолання стресу та вибудовування внутрішніх опор і стійкості, а вже в 2023 р. фахівці Вищої школи публічного управління (ВШПУ) підготували та реалізували програми підвищення кваліфікації з питань психосоціальної підтримки, адаптації та розвитку психологічної компетентності публічних службовців, зокрема підвищити кваліфікацію такої кількості (рис. 3.4) публічних службовців:

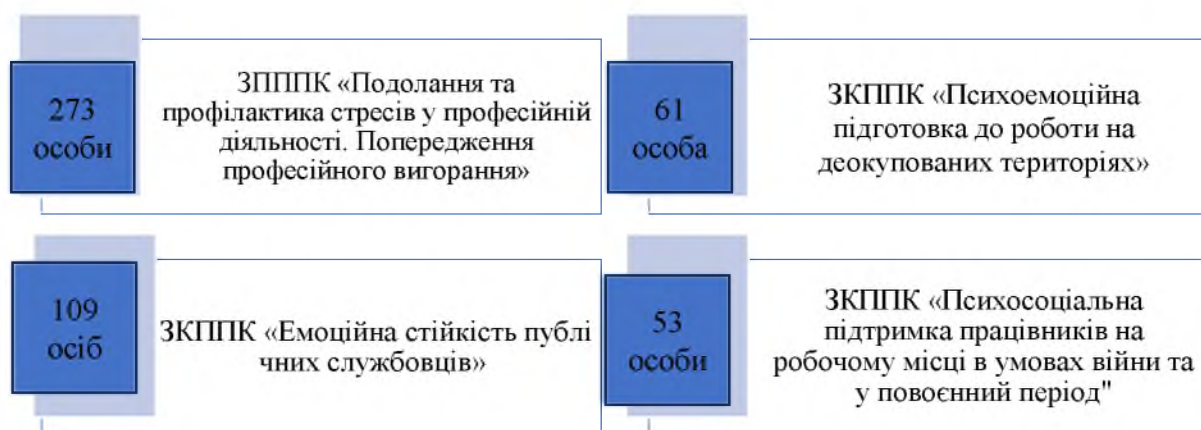
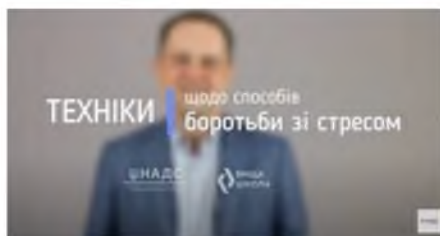


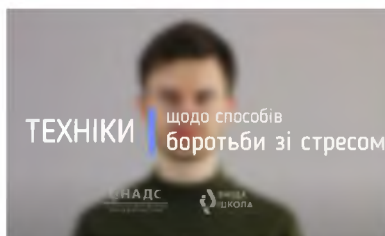
Рис. 3.4. Підготовка та реалізація програми підвищення кваліфікації з питань психосоціальної підтримки, адаптації та розвитку психологічної компетентності публічних службовців ВШУПУ, 2023 р.

У 2023 році було також проведено конкурс «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад», в якому Вища школа публічного управління зайняла перше місце у номінації «Професійне навчання для забезпечення стійкості та адаптивності державних органів та органів місцевого самоврядування в умовах війни» (період впровадження освітньої інновації – 2022-2023 р. р.).

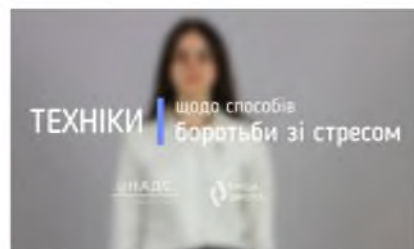
Пропонуємо й надалі застосовувати такі техніки психоемоційної підтримки посадових осіб органів місцевого самоврядування (рис. 3.5) :



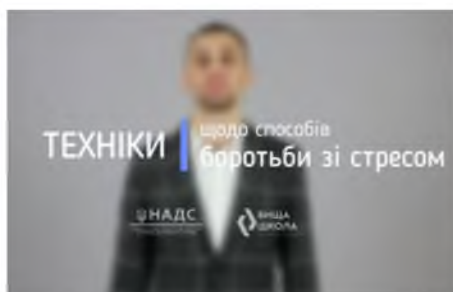
Техніка «Гора з плечей»



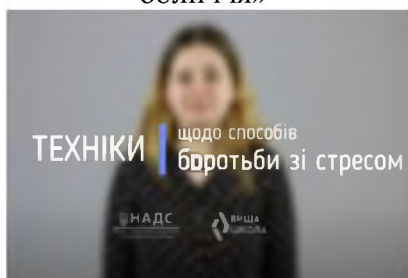
Техніка «Гімнастика для обличчя»



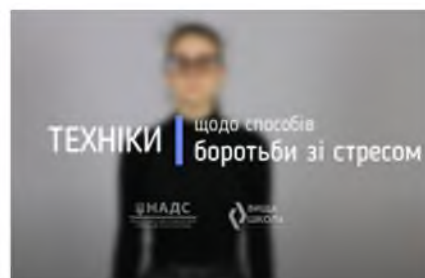
Техніка «Метелик»



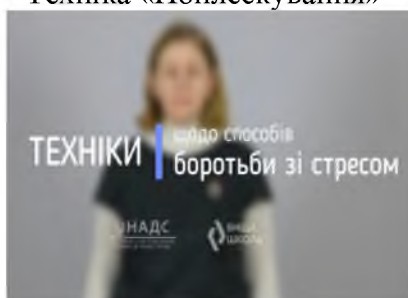
Техніка «Вітер»



Техніка «Поплескування»



Техніка «7 – П»



Техніка «Ледача вісімка»

Рис. 3.5. Рекомендовані для застосування техніки психоемоційної підтримки посадових осіб органів місцевого самоврядування, проєкт 2025 р.

Дані техніки у записі можна дивитися онлайн на Youtube та одночасно виконувати [41-47]. Звертаємо увагу на те, що в Україні затверджено план заходів на 2024-2026 роки з реалізації Концепції розвитку охорони психічного здоров'я (ПЗ) в Україні на період до 2030 року, в якому чітко визначені наступні завдання, серед яких, ми відзначили в контексті проблеми, що розглядається в кваліфікаційній роботі, зокрема такі (рис. 3.6):

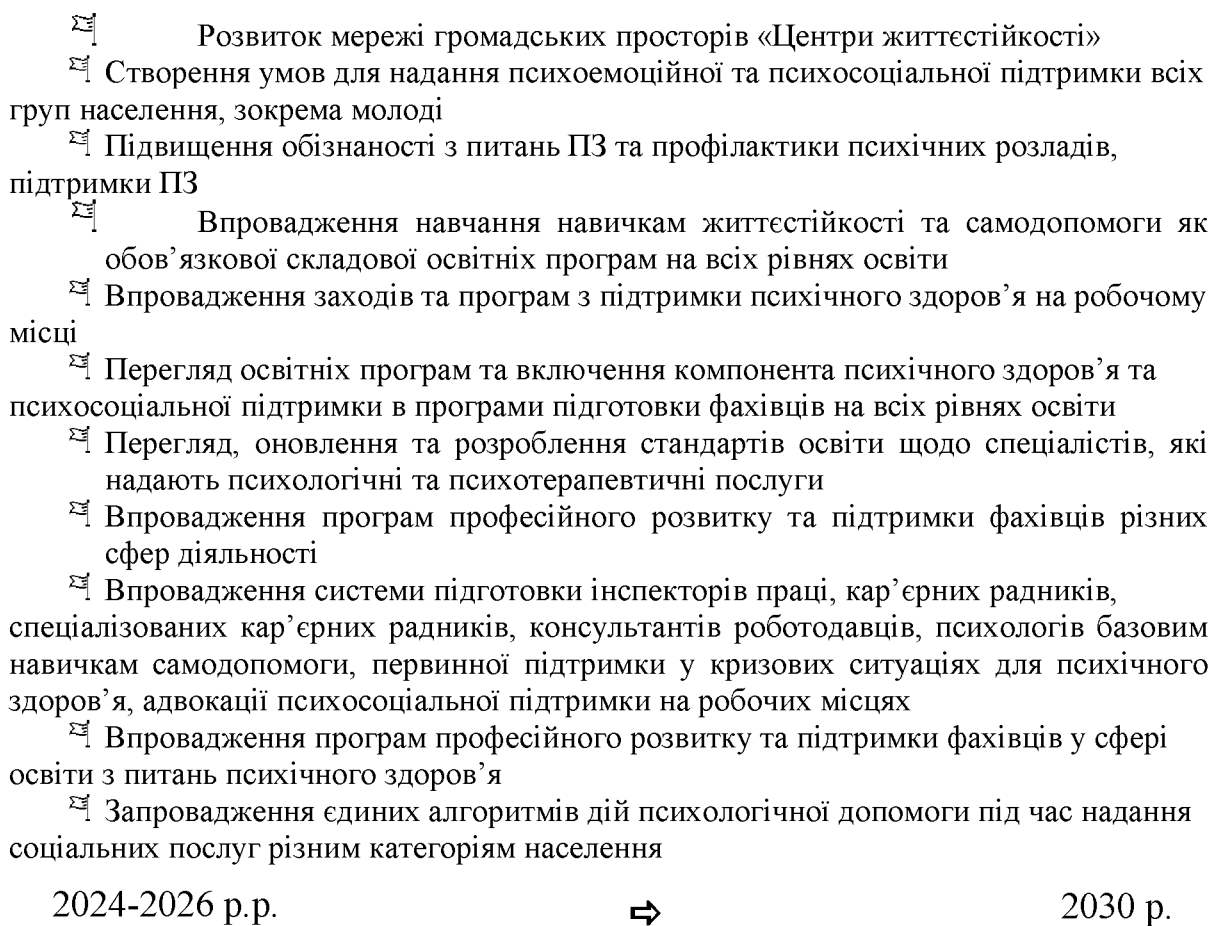


Рис. 3.6. Пріоритетні завдання щодо формування психологічної стійкості посадових осіб ОМС на основі Концепції розвитку охорони психічного здоров'я, проєкт 2024-2026 р.р.

Безумовно, психічне здоров'я впливає на емоції, поведінку, комунікацію, мислення, процес прийняття рішень публічними службовцями, а також на соціальне благополуччя, тобто має всебічні прояви в повсякденному житті.

Недостатня увага до психічного здоров'я може призвести до загострення

проблем зі здоров'ям фізичним. Посадовій особі ОМС важливо забезпечити : єдність, функціональність, витривалість та розквіт психологічного здоров'я (рис. 3.7).



Рис. 3.7. Модель взаємозалежності 4 компонентів психологічного здоров'я публічного службовця, проєкт 2025 р.

Пропонуємо звернути увагу на ізраїльський досвід, а саме: BASIC Ph – модель, що сфокусована на природних механізмах подолання стресу та складається складається із шести елементів стійкості, комбінація яких і формує унікальний для кожної людини стиль подолання труднощів. Чим більше з цих елементів буде спроможний використати публічний службовець, тим більшу стійкість зможе він розвинути.

Безумовно, кожна особистість володіє індивідуальним способом подолання стресової ситуації та складних життєвих обставин – так званим копінгом, що формується під впливом виховання, життєвого досвіду й генетичних факторів. Цей

механізм переживання людьми тривалих стресових ситуацій було досліджено та описано ізраїльським психологом Мулі Лахадом. Саме ці дослідження, про спільність у досвідах України та Ізраїлю і про те, як можна підвищити життєву стійкість, спираючись на свої внутрішні ресурси й навички, психолог розповів у подкасті «Простими словами».

Таблиця 3.4

Елементи рекомендованої для посадових осіб ОМС моделі копіну та стійкості BASIC Ph, проєкт 2025 р.

Елементи стійкості	Опис
B – Belief	Переконання й цінності, на які ми спираємося в часи стресу чи кризи. Це не лише релігійні вірування, проте й політичні переконання чи відчуття своєї місії, сенсу життя.
A – Affect	Вираження почуттів й емоцій через сльози, сміх, щирі розмови про свій емоційний досвід. Або ж невербальні методи вираження почуттів, як-то: малювання, читання чи письмо.
S – Social	Соціальні зв'язки – пошук підтримки через належність до групи (друзі, родина, колектив) і виконання своєї ролі в спільноті чи організації.
C – Cognitive	Логічне й критичне мислення для вирішення складних ситуацій; здатність збирати правдиву інформацію, оцінювати ситуацію, аналізувати, планувати, складати списки, рефлексувати.
I – Imagination	Уява й творчість як спосіб відволіктися від жорстоких фактів реальності, здатність мріяти про майбутнє або ж повертатися спогадами в щасливі моменти минулого. Сюди також належать почуття гумору, імпровізація, мистецтво
Ph – Physical	Фізична активність та тілесні відчуття для подолання стресу можуть проявлятися через фізичні навантаження й тілесні практики: будь-який спорт, прогулянки, медитації, а також через насичення системи органів чуттів, наприклад, завдяки вживанню їжі, ліків.

Те, як потрібно працювати з цією моделю розповідається в додатку.

На сьогодні вкрай важливо зробити наступні кроки задля збереження психологічної стійкості та збереження психічного здоров'я в громадах:

1. Забезпечити максимальну приватність на прийомах у сімейного лікаря, адже пацієнти значно краще відкриваються, якщо мають можливість бути з лікарем наодинці.

2. Необхідно здійснити оцінювання стану психічного здоров'я мешканців, що

звертаються до сімейних лікарів. За можливістю закласти додаткові фінансові стимули для медичних працівників, що проводять таке оцінювання.

3. Скласти список доступних в регіоні сервісів з надання послуг ментального здоров'я як на безоплатній, так і на платній основі, та розмістити цю інформацію в доступних місцях та онлайн.

4. Потрібно роздрукувати «червоні прапорці ментального здоров'я для різних вікових груп», а також зайнятися активним їх розповсюдженням.

5. Здійснити моніторинг стосовно того, хто хто зможе з максимальною приватністю допомогти знайти відповідну допомогу та записати на консультації, не залишаючи людину саму вирішувати ці питання.

6. За наявності технічної можливості, забезпечити доступ до онлайн-консультацій у публічно доступних місцях (бібліотеки, ЦНАП, школи, будинки культури) з максимально можливою приватністю.

7. Визначити мешканців громади, готових до здобувати освіти за різними аспектами психічного здоров'я.

Висновки до розділу 3

Розвиток психологічної стійкості посадових осіб органів місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу, на думку автора, можливий:

По-перше, створення Центрів життєстійкості як соціального простору територіальної громади для надання різноманітних послуг із формування життєстійкості в умовах воєнного часу.

Саме тому увага автора була зосереджена на функціонуванні таких центрів, що потребує 72 % населення в Україні, де серед цінностей будуть: товарицькість та повага; безбар'єрність і відкритість; кооперація та координація; безпека, комфорт для відвідувачів і працівників. У таких центрах будуть надаватися різноманітні послуги.

У роботі представлено алгоритм створення Центру життєстійкості, визначені вимоги до приміщення Центру життєстійкості, а також вимоги до площі приміщень подібного Центру.

По-друге, детально описаний процес формування психологічної стійкості посадових осіб органів місцевого самоврядування, що вмістило матеріали:

– Як здійснювалася підготовка та реалізація програми підвищення кваліфікації з питань психосоціальної підтримки, адаптації та розвитку психологічної компетентності публічних службовців ВШ публічного управління; конкурс «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» (ВШ публічного управління посіла 1 місце у номінації «Професійне навчання для забезпечення стійкості та адаптивності державних органів та органів місцевого самоврядування в умовах війни»);

У відповідності до Концепції розвитку охорони психічного здоров'я були визначені пріоритетні завдання щодо формування психологічної стійкості посадових осіб ОМС та побудована модель взаємозалежності чотирьох компонентів психологічного здоров'я публічного службовця (єдність, функціональність, витривалість та розквіт психологічного здоров'я), а також рекомендовані для застосування техніки психоемоційної підтримки посадових осіб ОМС та елементи рекомендованої для посадовців моделі копіngu та стійкості BASIC Ph.

ВИСНОВКИ

На основі обґрунтування теоретичних основ формування психологічної стійкості посадових осіб органів місцевого самоврядування під професійної діяльності в умовах воєнного часу та керуючись даними аналізу стану психологічної стійкості зазначених осіб під час професійної діяльності в умовах воєнного стану назріла необхідність зробити наступні висновки:

1. В життєвих критичних ситуаціях, особливо під час війни, все більшої актуальності набуває таке поняття, як психологічна стійкість. Психологічна стійкість, що демонструє здатність людини чинити якісний опір негативним зовнішнім впливам і стресам, а також відновлюватися після криз та успішно розвиватися в обставинах, які швидко змінюються, вкрай необхідна кожному громадянину України, у тому числі й публічним службовцям. На даний час щодо формування психологічної стійкості в нашій країні накопичено чималий пласт теоретичних і практичних знань завдяки зарубіжним джерелам та вітчизняному досвіду.

2. Воєнний стан позначився на роботі органів місцевої влади, адже перед ними постали нові виклики та нові завдання, що потребували налагодження трудових відносин в колективах органів державної влади, перехід на інший вид діяльності, формування військових державних адміністрацій; напрацювання низки доповнень повноважень посадових осіб ОМС; запровадження заходів безпеки, дотримання кібергігієни, запровадження механізмів кібербезпеки тощо. Зміни торкнулися також і законодавчої бази.

3. Для публічних службовців з метою ефективного виконання покладених на них обов'язків вкрай важливо бути в ресурсі в реаліях воєнного сьогодення. Саме тому особливо важливо постійно здійснювати моніторинг щодо стану психічного здоров'я, сформованості психологічної стійкості. На основі подібного моніторингу були виявлені основні детермінанти стресу в діяльності управлінських працівників ОМС, зокрема такі: несправедливі умови праці, високий рівень відповідальності,

тривалі робочі дні та нестабільна робота; зміна місця проживання, роботи, відносин або статусу; конфлікти з друзями, сім'єю або багатою специфікою відносин; фінансові проблеми, борги, втрата роботи чи інвестицій; травматичні події або регулярна екстремальна діяльність; незбалансоване життя, недостатня відпочинок, неадекватна дієта і недостатній фізичний рух; сучасні ЗМІ через перенасичення інформацією та постійними негативними подіями; невдачі, депресія, тривога та інші психологічні стани; схильність до стресу, наявність психологічних захворювань чи генетичні фактори.

На підставі проведеного аналізу з метою розвитку психологічної стійкості посадових осіб органів місцевого самоврядування під час професійної діяльності в умовах воєнного часу вважаємо за доцільне внести наступні пропозиції:

1. Створити Центри життестійкості як соціального простору територіальної громади для надання різноманітних послуг із формування життестійкості в умовах воєнного часу.

2. На регулярній основі з метою адаптації публічної служби до роботи в умовах воєнного стану та створення емоційної підтримки публічних службовців Вищою школою публічного управління проводити освітній онлайн-марафон «Емоційна стійкість публічного службовця» та інші марафони за підтримки НАДС та інших громадських організацій і вищих навчальних закладів, які займаються питаннями психологічної просвіти.

3. Важливо збагатити «Антистресову скарбничку», що містила б практичні поради щодо самопомоги, підтримки себе та близьких у ресурсному стані; превентивні практики подолання стресу та вибудовування внутрішніх опор і стійкості.

4. Забезпечити підготовку та реалізацію програм підвищення кваліфікації з питань психосоціальної підтримки, адаптації та розвитку психологічної компетентності публічних службовців.

5. Продовжувати практику проведення конкурсу «Кращі практики впровадження освітніх інновацій у системі професійного навчання державних

службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад».

6. Надалі застосовувати різноманітні техніки психоемоційної підтримки посадових осіб органів місцевого самоврядування, використовуючи позитивний зарубіжний і вітчизняний досвід.

Застосування запропонованих заходів дозволить не лише покращити стан психологічної стійкості, проте й в цілому психічного здоров'я, а також і результати діяльності управлінських працівників, адже від того того, наскільки психологічно стійко себе почуває публічний службовець, на стільки стійким до різноманітних випробувань є й орган управління.