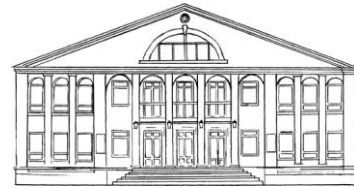


Держава та регіони

Серія: Публічне управління
і адміністрування
2022 р., № 2 (76)



Науково-виробничий журнал виходить щоквартально

Голова редакційної ради: О. В. Покатаєва,
доктор економічних наук, доктор юридичних наук,
професор

Редакційна рада:

Кіктенко О. В., доктор наук з державного управління, доцент
Руденко О. М., доктор наук з державного управління, доцент

Головний редактор:

Покатаєв П. С., доктор юридичних наук, доктор наук з державного
управління, професор

Редакційна колегія:

Горник В. Г., доктор наук з державного управління, доцент
Заблоцький В. В., доктор наук з державного управління, професор
Колтун В. С., доктор наук з державного управління, доцент
Латинін М. А., доктор наук з державного управління, професор
Лозинська Т. М., доктор наук з державного управління, професор
Рингач Н. О., доктор наук з державного управління, старший науковий співробітник

Хожило І. І., доктор наук з державного управління, доцент
Роман Грмо, Assoc.prof., PaedDr. Ing., PhD., MBA

Відповідальний редактор: С. В. Белькова

Редактори: А. О. Бессараб, В. Ю. Петрова

Технічний редактор: Ю. В. Волошина

Дизайнер обкладинки: Я. В. Зоська

Журнал включено до Переліку наукових фахових видань України (категорія «Б») з публічного управління (спеціальність: 281. Публічне управління та адміністрування) відповідно до Наказу МОН України від 29.06.2021 № 735 (Додаток 4)

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща)

Засновник:

Класичний приватний університет

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації:
КВ № 24855-14795 ІПР від 17.05.2021 р.



**Видавництво та друк –
Видавничий дім «Гельветика»**

65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглезі, 6/1 Телефони +38 (095) 934 48 28,
+38 (097) 723 06 08

E-mail: mailbox@helvetica.ua Свідоцтво суб'єкта
видавничої справи ДК № 7623 від 22.06.2022 р.

Журнал ухвалено до друку вченою радою Класичного приватного університету
20.07.2022 р., протокол № 11

Усі права захищені. Повний або частковий передрук і переклади дозволено лише за згодою
автора

і редакції. При передрукуванні посилання на журнал
"ДЕРЖАВА та РЕГІОНИ. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ"
обов'язкове.

Редакція не обов'язково поділяє думку автора і не відповідає за фактичні помилки,
яких він припустився.

Статті у виданні перевірені на наявність плагиату за допомогою програмного забезпечення
StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

Адреса редакції: Класичний приватний університет
69002, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70Б. Телефони/факс: (0612) 220-58-
42, 63-99-73.

Здано до набору 04.07.2022. Підписано до друку
21.07.2022.

Формат 60×84/8. Ризографія. Траж 300 пр.
Замовлення № 0722/290.

ISSN 1813-3401

© Класичний приватний університет, 2022

ЗМІСТ

ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

<i>Грущинська Н. М.</i> ВЗАЄМОДІЯ ДЕРЖАВИ І СОЦІУМУ ЯК ОСНОВНА УМОВА ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА	6
<i>О. В. Лесик, О. Л. Тодорова</i> МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ У СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ПУБЛІЧНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ ВИМІР	13

МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

<i>О. О. Ахмедова</i> ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ	19
<i>О. В. Баб'як</i> ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ПРОФІЛАКТИКОЮ ТА РЕАБІЛІТАЦІЄЮ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ САНАТОРНО-КУРОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ	25
<i>В. В. Борщевський, О. Б. Василиця, Є. Е. Матвеев</i> ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ІНСТИТУЦІЙНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ, СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ТА МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ	30
<i>Н. М. Кічера</i> НАЦІОНАЛЬНІ МЕНШИНИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ТА УПРАВЛІННЯ КРАЇН ВИШЕГРАДСЬКОЇ ЧЕТВІРКИ	36
<i>Л. А. Кравченко</i> СИСТЕМНО-МОДЕЛЬНИЙ ПІДХІД ДО СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В РЕГІОНІ	45
<i>А. В. Марусенко</i> КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ УРБАНІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ СУСПІЛЬНО-ВЛАДНИХ ВІДНОСИН	51
<i>В. І. Плакса</i> ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЛУЧЕННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА СУДДІВСЬКОГО ВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ДО ЗАКОНОДАВЧОГО ПРОЦЕСУ ПРИ ЇХ ВЗАЄМОДІЇ З СУБ'ЄКТАМИ ЗАКОНОДАВЧОЇ ІНІЦІАТИВИ	56
<i>І. Р. Попадинець</i> ДІЦИТАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ В ПУБЛІЧНІЙ СФЕРІ	61
<i>С. О. Рибкіна</i> ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПУБЛІЧНИХ УПРАВЛІНЦІВ В УКРАЇНІ	65
<i>О. С. Савченко</i> СИСТЕМАТИЗАЦІЯ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ПОНЯТТЯ «ЦИФРОВІЗАЦІЯ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ»	72

Ю. М. Сагачко, К. С. Богомолова

ГРОМАДСЬКА УЧАСТЬ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР СТРАТЕГІЧНОЇ НАПРАВЛЕНОСТІ ПРОЦЕСУ
ПРИЙНЯТТЯ

УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ77

О. О. Самойленко

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЛОБІЗМУ В УКРАЇНІ

.....83

І. Б. Якайтис, Т. Л. Шестаковська, Н. Д. Шульга

МЕХАНІЗМ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ

ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ90

ПУБЛІЧНА СЛУЖБА

В. В. Звірич, В. М. Якубів

МЕТОДИЧНІ ПРИНЦИПИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

ПЕРСОНАЛОМ

В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я97

О. І. Компанець

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ101

І. М. Шупта

ВПЛИВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ НА ПРОЯВИ ПРОКРАСТИНАЦІЇ

В РОБОТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ107

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ

І. П. Динник

НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ:
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

116

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ
ТА ОХОРОНИ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ**

О. Б. Іноземцева, О. Б. Ружанський
АНАЛІЗ СТАНУ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДСНС УКРАЇНИ
У КОНТЕКСТІ АУДИТОРСЬКОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

121

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Т. Л. Шестаковська, Т. С. Яровой
ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ НАДЗВИЧАЙНИМИ СИТУАЦІЯМИ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СФЕРИ ОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я

126

I. М. Шупта

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Полтавського державного аграрного університету

ВПЛИВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ НА ПРОЯВИ ПРОКРАСТИНАЦІЇ В РОБОТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Увага в даній публікації зосереджена з'ясування сутності таких понять, як «трудоголізм» та «перфекціонізму», що мають суттєвий вплив на появу прокрастинації серед публічних службовців. Безумовно, що поведінка публічних службовців завжди знаходиться під пильною увагою громадськості, вона повинна відповідати її очікуванням, викликати довіру з боку суспільства і громадян до органів державної влади та органів місцевого самоврядування, сприяти реалізації прав і свобод людини і громадянина. Передумовою прояву професіоналізму публічного службовця є встановлення для себе високого рівня досягнень, що стимулювало б особистість до постійного самовдосконалення. Однак, на практиці нездоровий (невротичний) перфекціонізм та паталогічний трудоголізм публічних службовців впливають на появу прокрастинації, що гальмує реалізацію цілей діяльності особистості та її органу публічної влади в цілому. У процесі написання статті було здійснено аналіз наукових джерел, що дало змогу визначити сутність та основні ознаки трудоголізму, перфекціонізму та прокрастинації. У статті визначені змістові аспекти вищезазначених явищ показали, що феномен прокрастинації може мати прояв у різних сферах людини, зокрема в професійній діяльності публічних службовців. На думку авторів, прокрастинація є не що інше як постійне відкладання актуальних і важливих для людини справ, що повторюється всупереч усвідомленню суб'єктом негативних наслідків.

У статті автори подають характеристики трьох поколінь котрі на сьогодні найбільш задіяні в трудових відносинах, а саме: покоління X, покоління Y та покоління Z, в тому числі їх ставлення до трудової діяльності, характерологічні особливості та поведінкові тенденції. Починаючи із 2015 р. в структурі публічної служби, зокрема в категорії «державні службовці у віці до 35 років», повністю простежується зміна представників покоління X представниками покоління Y. Крім того, увага зосереджена навколо проблеми трудоголізму, а саме: коли виникло поняття, як проявляється серед представників різних національностей, види трудоголізму. Не залишилося поза увагою також і питання впливу перфекціонізму на появу прокрастинації. Зокрема, автор виокремлює позитивні та негативні сторони перфекціонізму в роботі публічного службовця.

Ключові слова: лінощі, паталогічна адикція, перфекціонізм, покоління, прокрастинація професіоналізм, публічний службовець, трудоголізм, трудова адикція.

Постановка проблеми. Професійна діяльність публічних службовців залишається об'єктом усебічного дослідження вчених, і хоча наукові пошуки в даній галузі не втрачають своєї актуальності. Публічним службовцем вважається громадянин України, найнятий на роботу до органу державної влади, органу місцевого самоврядування для виконання чітко визначених завдань, функцій. Обсяг, вид, зміст, інші особливості цих завдань і функцій залежать від виду суб'єкта публічної адміністрації та посади, на яку громадянин України призначається для

здійснення повноважень публічного службовця. Щодо поведінки публічних службовців, то вона повинна відповідати очікуванням громадськості та забезпечувати довіру суспільства й громадян до державної служби, сприяти реалізації прав і свобод людини та громадянина. Професіоналізм публічного службовця вимагає встановлення високої планки досягнень, котра б стимулювала особистість у напрямі досконалості, певного професійного перфекціонізму. Конструктивний перфекціонізм, що характеризується порівняно високим рівнем стандартів

і низьким рівнем поляризації мислення, призводить до високих показників особистісної зрілості публічного службовця та оптимального функціонування. Натомість деструктивний перфекціонізм, якому притаманний низький рівень стандартів та високий рівень поляризації мислення, характеризується найнижчими показниками особистісної зрілості та оптимального функціонування. Перфекціонізм публічних службовців, прояви нездорового трудового лізму є тими факторами, що зумовлюють появу прокрастинації, що гальмує реалізацію цілей діяльності особистості і в кінцевому результаті має негативний вплив і на кінцеві результати органу публічної влади.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням визначення сутності трудового лізму, перфекціонізму прокрастинації, вивчення механізмів виникнення, класифікаціями приділяли увагу в своїх працях такі дослідники, як Є. Базика, О. Більська, Т. Вайда, Я. Варвари-чева, Д. Євдокимова, О. Журавльова, Є. Ільїн, О. В. Караваєва, Т. Колтунович, Л. Котляр, Л. Лоца, В. Мичко, Т. Могрук, А. Мудрик, О. Поліщук, І. Романенко, Є. Скворчевська, С. Соболева, Д. Стеценко та інші науковці. Загалом дослідження цих проблем займалися переважно в різних галузях психологічного знання, однак з позицій публічного управління та адміністрування ще бракує даних, і проблема впливу трудового лізму та перфекціонізму на появу прокрастинації є доволі актуальним.

Метою статті є аналіз поняття перфекціонізму, прокрастинації та трудового лізму в контексті різних теоретичних підходів, а також з'ясування особливостей впливу перфекціонізму та трудового лізму на прокрастинацію публічних службовців.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні більшість людей витрачають все більше власних ресурсів, у тому числі й часу на свою працю. Це стосується багатьох сфер, у тому числі й публічної. Спостерігаємо, як певна частина людей, задіяних у публічній сфері, працюють надмірно, при цьому відчувають задоволення, адже займаються улюбленою справою. Однак є й інша частина, яка працює більше, ніж це потрібно, оскільки знаходяться в психологічній залежності від своєї роботи. Перфекціонізм і трудовий лізм в останні роки у світі все більше приділяється увага збереженню психічного здоров'я працівників. Це є одним із пріоритетних завдань політики Європейського Союзу (ЄС) у галузі громадського здоров'я, що зумовлена

не лише стрімким зростанням психічних захворювань у світі, а й результатами комплексних досліджень їхнього негативного впливу на соціальну взаємодію, економічний прогрес і стабільний розвиток різних країн ЄС. На нашу думку, на даний час найпоширенішим дослідженнями в галузі психічного здоров'я в організаціях визначення психічних розладів (діагностованих МКХ і DSM) особи на робочому місці, однак не достатньо звертається увага на трудові адикції, зокрема трудовий лізм і перфекціонізм, що значно погіршують психологічне благополуччя та якість життя особистості.

Будь-яка праця є життєво необхідною для забезпечення різних потреб людини. Праця сприяє розвитку людини як особистості, підвищує і самоцінність, дає можливість самоактуалізуватися. Складно уявити будь-яку професійну діяльність без налагодженого міжособистісного спілкування, встановлення дружніх стосунків в колегах. Проте через неадаптований режим праці можуть траплятися й негативні моменти, зокрема професійна деформація особистості, трудові адикції. Частина людей, прагнучи реалізувати себе через трудову діяльність, потрапляє в залежність від праці, коли зосереджує увагу не на самих результатах праці (високій зарплатні, підвищенні в посаді тощо), а на самому процесі як нав'язливій ідеї. І якщо в радянські часи писали, що «праця – справа честі, доблесті та героїства», то зараз акценти змінилися, адже працюючій частині населення в різних джерелах інформації говорять про те, що добросовісна праця на благо своєї кар'єри може бути шкідливою, адже може призвести до появи адикції на штат перфекціонізму чи трудового лізму.

На сьогодні настала ера трудового лізму. Серед найвідоміших трудоволіків – Ілон Маск (працює по 80–90 годин на тиждень), крилатим виразом якого є наступні слова: «Ще ніхто не змінював світ, працюючи лише 40 годин на тиждень». До числа трудоволіків можна віднести й американського підприємця, генерального директора Apple Inc. Із серпня 2011 року Т. Кука, який прокидається о 3:45 та лягає спати о 20:45, якого вирізняє перфекціонізм та увага до деталей. В одному з інтерв'ю Т. Кук сказав: «Твоє життя – це твоя робота, а робота – це твоє життя. Немає ніякого балансу». Проте, Т. Кук все ж знаходить час на такі приємні справи, як прогулянки на велосипеді, фітнес чи йогу. З-поміж трудоволіків на сьогодні є дость багато й жінок. Так, відомою трудоволічкою є Ш. К. Сендберг – американська

підприємства, головна операційна директорка Facebook з 2008 р. [17], членкиня ради директо- рів Facebook з 2012 р. [18] засновниця LeanIn. Org і меценатка. Саме їй належать наступні слова: «Страх лежить в основі безлічі пере- шкод, з якими стикаються жінки. Страх зробити неправильний вибір. Страх переоцінити влас- ні сили. Страх критики. Страх не впоратися. І, зрозуміло, свята трійця найпоширеніших стра- хів: бути поганою дружиною, матір'ю, донькою. Позбувшись від страху, жінки в стані досягати професійних успіхів і щастя в особистому житті, отримавши свободу вибирати одне або друге, або те й інше відразу».

Від початку ХХ століття зросло шість поко- лінь, з яких три, котрі на сьогодні найбільш задіяні в трудових відносинах, а саме: покоління Х (роки народження 1963–1985); «Невідоме поколі- ня», покоління Y (роки народження 1983–2000); «Міленіум», «Покоління Next», покоління Z (роки народження 2000–2010).

Серед трьох груп саме в першій віковій групі виросла величезна кількість трудолюбів. Ці пра- цівники рано дорослішали, адже росли в сім'ях, де батьки працювали багато й довго, тому само- спійність серед представників цієї групи закладе- на з дитинства. А от представники другої групи, які зростали в епоху цифрових технологій і соці- альних мереж, є залежними від знань, які вони знаходять не за допомогою інформації в книжках з бібліотек, а на Інтернет- ресурсах. Саморесалі- зація для них стоїть на першому місці. Безпереч- но, для них важливими є сім'я, проте, на першо- му місці все ж залишається кар'єрне зростання.

Ірки (так їх називають) ніколи не були зацікав- лені у важкій праці та довготривалому процесі отримання найкращої посади. Вони хочуть отри- мати все тут і зараз. У ХХІ століті помітно ста- ла активна зміна ринку праці, коли майже кожно- го дня з'являються нові професії, які опановують представники покоління Z, а згідно з досліджен-ням Університету Дьюка, 65% молоді, яка навча-ється сьогодні в школі, буде працювати на поса- дах, яких ще не існує [11]. Міленіали, яким зараз приблизно 25–34 років, були піонерами в галузі цифрових технологій, коли в 2000-х рр. стали свідками зростання пошукових систем, мобіль- ного зв'язку та обміна миттєвими повідомлення- ми. На відміну від них, покоління Z, якому зараз від 16 до 24 років, народилося в уже цифровому світі. Вони росли в світі швидкісного Інтернету, смартфонів, відео за запитом, ігрових пристро-їв і соціальних мереж. За даними медіакомпанії Bloomberg, предстаники покоління Z складають третину світового населення і їх платоспромож- ність зростає. Міленіали складають найчислен- нішу вікову категорію українців: їх 10 млн. Вони ясклають основу робочої сили нашої держави. Розглянемо відмінні риси представників поколінь Y та Z (таблиця 1).

Компанія Deloitte презентувала дослідження Deloitte Global Millennial. Так, 24 вересня 2020 р. відбулась онлайн-презентація дослідження Deloitte Global Millennial Survey 2020. Згідно дослідження майже половина міленіалів та представників поко- ління Z постійно знаходяться в стані стресу або три- воги. Рівень стресу міленіалів в Україні менший, ніж міленіалів у світі. З-поміж головних причин стресу

Таблиця 1

Відмінні риси представників поколінь Y та Z

Характерні риси	
Покоління Y	Покоління Z
1. Орієнтовані на кооперацію в робочих стосунках (характерна колаборативне робоче середовище).	1. Віддають перевагу власному робочому місцю, котре небажають ділити ні з ким.
2. Загалом є оптимістами, чим завдячують батькам – представникам покоління бобібумерів, які виросли в часи можливостей та розквіту.	2. В цілому є реалістами, адже час дорослішання припав на часи рецесії. Їх батьки і більш скептичними.
3. Це покоління цифрових «піонерів», які застали появу соціальних мереж, Інтернету.	3. Народилися в цифрову епоху, постійно використову- ють Інтернет для спілкування.
4. Звикли яскраво, відкрито демонструвати власні думки, емоції.	4. Більш приховані та обережні.
5. Змінюють роботу, якщо вона є монотонною. Для них важливо просуватися за кар'єрними сходами.	5. У цілому зацікавлені зміною робочого місця. Віддають перевагу спробувати власні сили у багатьох сферах, отримуючи різноманітні навички та знання.
6. У роботі віддають перевагу прогресу.	6. У роботі орієнтовані на інновації.
7. Для них є важливим дотримуватися балансу між роботою та особистим життям.	7. Хочуть самі визначати, скільки будуть працювати (гнуч- кий графік).

серед міленіалів в Україні та світі є благополуч- ця сім'ї та довгострокова фінансова стабіль- ність. Для представників покоління Z топ-фак- тором стресу є кар'єрні перспективи [1].

Як зазначає В. Краковська, публічна служба, як і будь-яка інша сфера діяльності, стикається з проблемою зміни поколінь. Тому керівництво установ публічної сфери на сьогодні формувати команди з працівників різних поколінь з різними очікуваннями та методами роботи, що суттєво ускладнює підбір персоналу, формування колективу, вибір навчальних програм і мотивацію працівників тощо [6, с. 130]. Як зазначає у своєму дослідженні В. Карковська, починаючи із 2015 р. в структурі публічної служби, зокрема в категорії «державні службовці у віці до 35 років», повністю простежується зміна представників покоління X представниками покоління Y (22 243 представників покоління Y від загальної кількості публічних службовців, що у відсотковому вимірі становить 27%). Сто- совно представників покоління X, то їхня частка від загальної кількості публічних службовців становить 73%, або 60 929 осіб. На практиці це означає, що державній структурі коле- гам для співробітників покоління Y будуть не їхні ровесники, що представники покоління X – як керівники, співробітники або клієнти [6, с. 131].

Аналіз динаміки, що прослідковується у віко- вій структурі до 35 років, можна констатувати, що у 2014 р. частка таких публічних службовців зменшилась майже у двічі порівняно із 2012 р. Це ще одне свідчення того, що говорити про активність покоління

Y у державній сфері складно. Очевидно, що така ситуація зумовлена загальносуспільним негативним сприйняттям публічної служби, що сформувалося під впливом різних факторів, а також дією негативного іміджу політичного середовища держави.

Сам термін «трудоголізм» ввійшов до наукового обігу після публікації в США в 1971 році книги У. Оутса «Зізнання трудоголіка». Так, американський вчений Уайн Оутс помітивши певний зв'язок між алкоголізмом і хворобливою працьовитістю, ввів в науковий обіг вищевказаний термін. Вже перші праці, присвячені трудо- голізму, виявили його схожість і з іншими видами хімічної та психічної залежності. Як і всяка адикція, трудоголізм – це втеча від реальності за допомогою зміни свого психічного стану, в даному випадку досягаючого фіксації на роботі. У. Оутс розглядав трудоголізм як адикцію і дає наступне визначення «трудоголіка»: «людина, чия

потреба в роботі стала настільки надмірною, що призводить до негативних наслідків для сім'ї та інших видів діяльності» [4]. Праця для трудоголіка буде завжди на першому місці. Практично це його «всесвіт». Ні сім'я, ні друзі, розваги і дозволи не можуть порівнятися за силою задоволення та задоволеності, котру людина отримує від роботи. Для звичайної працьовитої людини робота – це всього на всього лише певна частина життя, спосіб самореалізації, можливість забезпечити матеріальну блага для себе та сім'ї. Тому така людина легко відпочиває без почуття провини і має декілька джерел задоволення – сім'я, друзі, хоббі тощо. Варто наголосити, що якщо перший клуб анонімних алкоголіків з'явився в Нью-Йорку в 1935 році, то перший клуб анонімних трудоголів було створено там же через півстоліття – в 1983 році. Цікавим фактом є те, що клуб надавав допомогу не лише тим, хто одержимий роботою, проте й тим, хто відчуває до неї відразу, страждаючи від прокрастинації.

На нашу думку, навколо широкого розповсюдження трудових адикцій, таких як перфекціонізм і трудоголізм на даний час у засобах масової інформації говорять надмірно багато. Причому часто спираються на думки психологів, психологів, фахівців в галузі менеджменту персоналу. Проте спеціальні дослідження говорять про те, що ця стурбованість є дещо перебільшеною. На відміну від науковців саме ті фахівці, котрі виступають в ЗМІ, не поділяють перфекціонізм і трудоголізм на здоровий (нормальний) і нездоровий (паталогічний). І саме останній різновид – паталогічна форма перфекціонізму й трудоголізм трапляється не так часто, як це описується в ЗМІ. Проте й люди з професійними деформаціями й трудовими адикціями потребують того, щоб їм приділили увагу, адже від кожної паталогічної адикції страждає не лише сам адикт, проте й його оточення, і перш за все – його сім'я. Дані щодо розповсюдженості трудоголізму по всьому світові варіює в різних дослідженнях. Наприклад, в Голландії трудоголізмом, «захворюванням вільного часу», в цій країні страждають, згідно дослідження, приблизно 3% всього населення. В Японії частка людей, які страждають від наслідків трудоголізму, складає коло 20%, в той час як в Іспанії їх кількість коливається від 11,3% до 12%. Проте на сьогодні нацією, котра вирізняється з-поміж інших за ступенем трудоголізму є південні корейці. На рік у середньому

корейські працює 2357 годин. Тобто, на практиці це означає 48-годинний шестиденний робочий тиждень і відпустку, котра зрідка перевищує 3-5 днів. Зрозуміло, що за такої віддачі на благо професії не залишається часу для особистого життя. Корейський батько-трудоголік витрачає на спілкування з дітьми приблизно 15 хвилин в день. В доповіді Організації європейського співробітництва та розвитку (ОЕСР) відзначається, що корейці як батьки у порівнянні з мешканцями інших розвинених країн проводять з дітьми менше за всіх часу. Високе навантаження та стреси буквально доводять корейців до самогубства – за цим показником країна посідає одне з перших місць. За підрахунками Євросоюзу, близько 7% європейців страждають від вигорання на роботі, 5-7% піддаються депресії, 28% відчувають хронічний стрес через роботу [15, с. 192].

Щодо критеріїв трудоголізму, то відомі різні підходи їх визначення, наприклад: праця понад 50 год у тиждень; докладання більшої енергії й зусиль, ніж цього потребує робота. Найбільш поширеними критеріями є кількість як витраченого часу на роботу, так і специфіка ставлення до неї: безперервне інвестування у власну працю довгого часу, надмірні очікування стосовно її результатів і постійні нав'язливі думки щодо необхідності працювати [3, с. 96]. Потрібно розрізняти трудоголиків, які працюють із захопленням і насолоджуються роботою, і тих, хто виконує її з примусу. Відповідно до цього критерію розмежовують трудоголиків із наявністю чи відсутністю ентузіазму до роботи. Кожен із цих типів трудоголізму підживлюється різними механізмами. Серед провідних механізмів трудоголізму, ґрунтованого на ентузізмі, є задоволення від акту праці, а не від роботи як такої.

Відомий психолог Дональд Хамачек виокремлює здоровий перфекціонізм, який він називає нормальним, коли людина демонструє лідерські якості, високу працездатність, активність, мотивацію для досягнення цілі, при цьому людина тверезо оцінює свої реальні здібності, тобто має адекватний рівень домагань. В процесі діяльності така людина може відчувати легкий ступінь хвилювання та азарту; її увага сконцентрована на власних можливостях і на способах досягнення цілі. Людина встановлює собі високі стандарти та важко досягні цілі і при цьому отримує задоволення від таких цілей, а головне – від процесу їх досягнення. Той, хто досягає успіху, отримує високе звання, до якого додаються слава, визнання, грошова винагорода. У зв'язку з цим людина має високу самооцінку.

Такі дослідники, як Спенс і Роббінс, вважають, що якщо людина відчуває сильний драйв по відношенню до роботи, дуже захоплена роботою і при цьому не отримує від неї задоволення, то ми маємо справу зі справжнім трудоголіком, а от коли людина відчуває сильний драйв до роботи, дуже втягнута в процес і при цьому відчуває задоволення від роботи, то такую людину можна назвати трудоголіком-ентузіастом. Можна припустити, що працівники, які є трудоголіками-ентузіастами, по суті, і не є трудоголіками. Тобто, все залежить від того, як психологічно людина сприймає працю. Саме виокремлення як позитивних, так і негативних сторін трудової діяльності, є досить важливим для розуміння механізмів формування трудоголізму та його профілактики.

Позитивні та негативні психологічні функції праці представлені в табл. 2.

Крім особистісних причин, існують й об'єктивні, що об'єктивних передумови розвитку

Таблиця 2

Позитивні психологічні функції та негативні наслідки трудової діяльності

Позитивні функції	Негативні наслідки
<ol style="list-style-type: none"> 1. Праця структурує життя людини й робить його більш усвідомленим. 2. В процесі трудової діяльності людина вчиться, досягаючи певної майстерності, що дає їй відчуття творчості процесу та наявності сенсу життя. 3. Праця дає можливість пристосуватися до реальності й досягти особистісної зрілості. 4. Праця сприяє формуванню позитивної самооцінки, є джерелом особистісного статусу та ідентичності. 5. Праця допомагає встановлювати контакти, налагоджувати спілкування та уникати самотності. 6. Праця є джерелом задоволення потреб у засобах для існування. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Регламентована юридичними та морально-етичними нормами структура трудової діяльності людини в суспільстві перешкоджає вільно задовольняти базові потреби. Через сублімацію базових потреб у людини зростає рівень агресивності поведінки: спізнання на роботу, безвідповідальність, вербальна агресія (використання термінів на кшталт «вгризатися зубами в роботу», «вчепитися за ідею», «битися над вирішенням завдання» тощо). 2. Невротична прив'язаність до роботи. Паталогічний трудоголізм. «Повне занурення» в трудову діяльність. Прояви невротичних депресивних реакцій, тривожно-фобічних і соматоформних розладів.

трудоголізму, про що наголошується в Компасі ЄС. Вони пов'язані з економічним спадом, що стартував у 1980-х роках і лише поглибився початку XXI ст.

У документі, зокрема зазначено, що стрімке скорочення штату в організаціях у Європі призвело до збільшення навантаження та працівників. Зокрема, у Великій Британії понад 25% осіб працюють більше ніж 50 год на тиждень, що, а це є одним із критеріїв трудоголізму. Більшість працюючих скаржаться на негативний вплив цього факту на їхнє психічне й фізичне здоров'я, погіршення стосунків у сім'ї та зниження якості життя загалом. Коли говоримо про трудоголізм, то відразу зливаються асоціації, пов'язані з професіями з високим рівнем соціального престижу, такими як лікар, адвокат, науковий працівник, публічний службовець тощо. Проте, насправді, проблема трудоголізму може стосуватися кожної професії, або й навіть зовсім не зводитися до професійної діяльності (наприклад, обсервієне захоплення веденням домашнього господарства) [21, с. 29].

В контексті проблеми трудоголізму слід звернути увагу на таке поняття як «перфекціонізм». Вісім добре відомий вираз: «Краще — ворог крашого»? Сенс є доволі простим: розуміється, що частіше за все надійніше, вигідніше, корисніше для фізичного та психічного здоров'я — іншими словами краще з усіх сторін — зупинитися на досягнутому гарному рівні, ніж прагнути досягти неземної досконалості. Однією з найбільш розповсюджених причин трудоголізму є перфекціонізм і бажання завершити поставлені робочі задачі.

Проблема перфекціонізму стала обговорюватися в зарубіжній клінічній психології та психотерапії в 1960–1980 рр. На початку вона отримала дещо однобічне висвітлення, передусім як патологічна адикція. Однак, із часом ця точка зору змінилася. Спостерігаючи високі досягнення творчих діячів, в яких не простежувалися невротичні відхилення, дослідники почали говорити про здоровий перфекціонізм і патологічний (деструктивний), тобто, мова вже йшла про те, що перфекціонізм може бути і нормальною характеристикою особистості, а не лише невротичним психічним розладом. Здоровий перфекціонізм він називає нормальним, адже людина демонструє лідерські якості, високу працездатність, є активною, вмотивованою для досягнення цілі, при цьому вона тверезо оцінює свої реальні здібності, тобто має адекватний рівень домагань. В процесі діяльності така

людина може почувати легкий рівень схвилюваності та азарту; її увага сконцентрована на власних можливостях і на способах досягнення мети. В діловому середовищі ознаками позитивного перфекціонізму є виконання завдань в термін, готовність працювати понадурочно, в тому числі на безкоштовно, навчання нових співробітників, допомога керівництву в реалізації управлінських рішень. В негативній формі перфекціонізм проявляється як надмірне занурення в роботу та поглиблення в деталі, трудоголізм [19–20], прокрастинація, низька адаптація та стресостійкість, психологічні проблеми, порушення в комунікації, уникання міжособистісних контактів і вирішення задач, незадоволеність роботою, емоційне вигорання.

Поділяємо думки Л.І. Котляр щодо того, що перфекціонізм державних службовців як негативний аспект професійної діяльності впливає на виявлення таких явищ, як: прокрастинація, трудоголізм, вигорання й інші прояви професійної деформації [9–10]. Такі фактори, як жорстка регламентація та одноманітність трудової діяльності, великий обсяг інформаційної аналітичної та комунікативної роботи, високі професійні ризики, особливі вимоги до службової діяльності та службової поведінки зумовлюють появу професійних деформацій серед публічних службовців. Згідно недавнього дослідження, опублікованого в журналі *Personality and Social Psychology Review* [14], люди, які демонструють ознаки нездорового перфекціонізму, частіше за інших є схильними до професійного вигорання. Безперечно, що діяльність публічного службовця пов'язана з такою напруженою психоемоційною діяльністю, як інтенсивне спілкування, зякого доводиться працювати з великими масивами інформації, швидко приймати відповідальні рішення, при цьому емоційно регулюючи. На емоційний стан службовця можуть впливати неструктурованість роботи, нерівномірний розподіл обов'язків, перенавантаження, несистемність у виконанні завдань, несприятлива психологічна атмосфера, прогалини в плануванні праці, недостатність технічного матеріального оснащення, бюрократичні перепони, наявність конфліктів в організації, як горизонтальних, так і вертикальних. Крім того, прослідковується вплив ще одного фактору, що зумовлює синдром емоційного професійного вигорання — психологічно складні клієнти, з якими доводиться мати справу публічним службовцям. При цьому для державного службовця

здатність до співпереживання є однією з професійно важливих якостей, а отже ймовірність психічного вигорання є досить високою [2]. Професія публічного службовця вимагає від фахівця потужних резервів самовпорядкування і саморегуляції та за даними соціально-демографічних досліджень належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці.

Ситуація, за якої публічний службовець встановлює для себе реалістичні стандарти, при цьому отримуючи задоволення від наполегливої праці та подолання випробувань, а головне: тверезо оцінюють свої здібності, є проявом здорового перфекціонізму. Тобто, перфекціонізм може бути: здоровим і нездоровим (невротичним). У табл. 3. представлені позитивні та негативні сторони перфекціонізму в роботі публічного службовця.

Як зазначає В.В. Кобзар: «У характеристиці психологічного підгрунтя притаманної державному службовцю професійної культури головне місце мають посідати такі моральні засади, які повною мірою уособлювали б його службовий перфекціонізм» [8, с. 83].

На даний час багато зарубіжних і вітчизняних науковців дискутують навколо питання взаємозв'язку перфекціонізму та прокрастинації, і не можуть дійти згоди. У 2017 році термін «прокрастинація» відзначив сорокаріччя. Постійне відкладання справ «на потім» спостерігається, за статистикою, у 15%–20% людей [16].

Прокрастинація — це явище, давно відоме людству, ставлення до якого змінювалося

впродовж становлення людства та наукової думки – від позитивного, наприклад у Франції, фізична праця вважалася ознакою низького статусу, тому прокрастинація сприймається не так категорично [7], як і в Стародавньому Єгипті та Римі, де вважали, що зволікати – корисно та мудро [13], так і до негативного, наприклад грецький поет Гесіод (VIII–VII ст. до н. е.) у поемі «Труди і дні» засуджує зволікання: «Ніколи не відкладайте вашу роботу на завтра та на після-завтра; бо млявий працівник не заповнює свій сарай, як і той, хто відкладає свою роботу; ... людина, яка відкладає роботу, завжди в розоренні» [5, с. 21]. Україн безпечно вважав прокрастинацію англійський новеліст John Lyly (1579): «Немає нічого небезпечнішого за зволікання». На даний час прокрастинація сприймається не так однозначно [20, с. 66]. Частіше за все прокрастинацію сприймають як лінощі (негативне сприйняття іноді автори зовсім ототожнюють ці феномени. Розмитість меж між поняттями

«прокрастинація» та «лінощі» спостерігається в Є.П. Ільїна, який визначає лінощі в якості однієї з форм прокрастинації. На думку автора існує: «напружена» прокрастинація, що супроводжується підвищенням рівня тривоги і почуття провини; «розслаблена» прокрастинація, за якої людина зосереджується виключно на активності, що приносить задоволення [4, с. 115]

Появу прокрастинації можна пояснити наявністю в людини низки суб'єктивних причин: нерішучості, страху зазнати невдачі й несхвалення

Таблиця 3

Позитивні та негативні сторони перфекціонізму в роботі публічного службовця

Позитивні сторони	Негативні сторони
<ul style="list-style-type: none"> — дотримання правил та інструкцій; — відслідковування дотримання правил іншими працівниками; — старанність; — участь в управленні при появі конфліктних ситуацій; — постановка амбіційних цілей; — реалістичність самооцінки, вибору мети, планування; — здатність вирішити будь-які проблеми; — висока самофективність, винахідливість, самоконтроль; — адаптивні стратегії навчання, висока академічна успішність; — альтруїстична соціальна позиція; — тверда віра у власні сили та здібності; орієнтування оточуючих на успіх; — чітке розуміння необхідності досягнення більш високих цілей, ніж це було раніше; — прагнення до порядку, увага до деталей, вимогливість. 	<ul style="list-style-type: none"> — надмірний контроль над власною поведінкою та поведінкою колег; — підвищена критичність до себе й колег; — ручке управління; — низька стресостійкість; — при втомі, монотонній праці, підвищеному тиску негативні риси обтяжують поведінку та результативність перфекціоністів; — низька швидкість прийняття рішень в стресових умовах; — постановка недосяжних цілей для себе й колег; — завищена самооцінка у порівнянні з оцінкою колег; — самокритичність, надмірна акцентуація уваги на недоліках; — надмірне захоплення деталями, дотошність, удушення головної мети; — низька продуктивність; — завищені очікування від колег, підвищена наполегливість, натягнуті стосунки з колегами; — ідентифікація власної особи з результатами своєї роботи; — острах припуститися помилки; — прагнення до досконалості через острах отримання низької оцінки з боку оточуючих; — небажання змінюватися, уникнення інноваційних підходів; — нездатність ранжувати проблем; — нездатність та небажання делегувати відповідальність.

з боку оточуючих, невпевненості в собі, перфекціонізму. Н. Мілграм із співавторами виокремлюють два типи прокрастинації: відкладання виконання завдань і відкладання прийняття рішень. А філософ зі ступінню доктора науки професор із психології Джозеф Феррарі (один із провідних фахівців галузі прокрастинації) виокремлює три типи людей, які страждають від цього «захворювання»: 1. **Пошанувачі гострих відчуттів**, які відкладають справи до останньої хвилини для відчуття ейфорії, коли серце калатає від розуміння того, що можна не встигнути і в кров поступає доза адреналіну.

2. **Сірі мишки** — люди, які уникають страху зазнати невдачі чи успіху. Їм лячно, що вони не впораються з поставленим завданням і постійно озирються на інших, прислуховуючись до чужої думки і віддають перевагу залишатися в тіні, й бути «середнячком», ніж прориватися вперед, припускаючись помилок, чергуючи поразки з перемогами. 3. **Безвідповідальні чи нерішучі** — це ті, хто відтягує прийняття рішення через страх відповідальності за наслідки. Хто не приймає рішення, той ні за що не відповідає. Цей тип прокрастинаторів — це люди, які працюють за планом, ніколи не будуть пробувати «скопити вище голови», оскільки: «дурнів робота любить, нехай цією справою займаються інші». Такі прокрастинатори скоріше за все будуть відкладати справи на потім до тих пір, поки не отримають вказівок від керівництва [16].

Прокрастинація може стати захисним механізмом при великих переважаннях, коли публічний службовець через втомлюваність неспроможний виконувати свої обов'язки звичному режимі. Іноді це може бути відомою реакцією через тиск на працівника, коли колеги/керівництво чекають від нього високих показників.

Висновки. Як показав аналіз, що феномен прокрастинації може виявлятися в різних сферах людини, у тому числі в діяльності публічних службовців, що може проявлятися у вигляді поведінки, для якої характерне: відволікання причини розсіяної уваги і неможливість зібратися; недбалість і поспішність в процесі виконання справ і прийняття рішень; негативний вплив Інтернету, який постійно відволікає від виконання справ і прийняття рішень; імпульсивність, яка ускладнює контроль поведінки та планування дій відповідно до мети; різноспрямована пошукова поведінка, що приводить до порушення цілепокладання.

Список використаної літератури:

1. Експерти «Делойт» в Україні презентували дослідження Deloitte Global Millennial Survey 2020 <https://shortest.link/3cAv>. (дата звернення: 21.02.22).
2. Заблоцька-Сеннікова Н. В. Проблема «емоційного вигорання» у публічних службовців. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. URL: http://apfs.nuoua.od.ua/archive/22_2018/19.pdf (дата звернення 21.02.22).
3. Засєкіна Л. Психотерапія трудових адикцій у межах компасу ЄС щодо збереження психічного здоров'я в організаціях. *Психологічні пер-спективи*. 2018. Вип. 31. С. 95–106.
4. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудолизм, перфекционизм, лень. СПб.: Питер, 2011. 224 с. URL: http://loveread.ec/view_global.php?id=76493 (дата обращения: 21.02.22).
5. Людвиг П. Победы прокрастинацию! Как перестать откладывать дела на завтра / пер. с чешск. Москва: Альпина Паблишер, 2014. 263 с.
6. Карковська В. Я. Зміна поколінь у публічній службі: передумови та перспективи. *Вісник НАДУ. Серія: Державне управління*. 2020. № 2(97). С. 129–136.
7. Кнаус У. Дж. Когнитивно-поведенческая терапия тревоги. URL: <https://shortest.link/33mQ> (дата обращения: 21.02.22).
8. Кобзар В. В. Деякі аспекти формування правової, моральної та професійної культури як складової службового перфекціонізму сучасного державного службовця. *Право і суспільство. Адміністративне право і адміністративний процес, інформаційне право*. 2015. № 4. С. 80–84.
9. Котляр Л. І. Вплив перфекціонізму на прояви прокрастинації державних службовців. Публічне управління і адміністрування в Україні. *Механізми державного управління*. 2019. Вип. 13. С. 34–38.
10. Котляр Л. І. Страх як фактор прокрастинації у професійній діяльності державних службовців. *Публічне управління і адміністрування в Україні. Механізми державного управління*. 2020. Вип. 15. С. 57–61.
11. Кривцова М. С., Сорока О. В. Покоління Z як потенційний сегмент ринку праці. *Еко-номіка і суспільство*. 2021. Вип. # 27. URL: <https://shortest.link/3311> (дата звернення: 21.02.22).
12. Поколение Z уже задает новые модели потребления. *Retail Loyalty*: официальный сайт. URL: <https://retailloyalty.org/news/pokolenie-z-uzhe-zadaet-novye-modelipotrebieniya/> (дата обращения: 20.02.2021).
13. Партной Ф. Подожди. Как отложить решение до последнего момента и... победить. М.: АСТ, 2015. 384 с. URL: <https://shortest.link/33ox> (дата обращения: 21.02.22).

14. Перфекціонізм може бути здоровим? По матеріалам он лайна-журнала *Психологія*. Psychology <https://shortest.link/33lm> (дата обращения: 21.02.22).
15. Прокопчук І. Трудоголізм як тип адиктивної поведінки. *Політичний менеджмент. Соціаль-ні проблеми*. 2011. № 1. С. 92–102.
16. Прокрастинація у нашому житті. Офіційний сайт Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка. URL: <https://shortest.link/3cB3>
17. Шеріл Сандберг : матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. URL: <https://shortest.link/33kf> (дата звернення: 21.02.22).
18. Sheryl Sandberg, Facebook's Long-Time COO, Becomes First Woman On Its Board Of Directors (date of application: 21.02.22).
19. Spence J. T., & Robbins A. S. (1992). Work-aholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
20. Steel P. The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*. 2007. Vol. 133(1). P. 65–94.
21. Ogińska-Bulik N. Uzależnienie od czynności. Mit czy rzeczywistość? Warszawa: Difin, 2010. 216 s. S. 29.

Shupta I. M. The influence of perfectionism and workaholism on manifestations of procrastination in the work of a public servant

The focus of this publication is on the essence of such concepts as «workaholism» and «perfectionism», which have a significant impact on the emergence of procrastination among public officials. Of course, the behavior of public servants is always under close public scrutiny, it must meet its expectations, inspire public and citizen confidence in public authorities and local governments, promote the realization of human rights and freedoms and citizen. A prerequisite for the manifestation of professionalism of a public servant is establishing a high level of achievement, which would stimulate the individual to continuous self-improvement. However, in practice, unhealthy (neurotic) perfectionism and pathological workaholism of public servants affect the emergence of procrastination, which inhibits realization of the goals of the activity of the individual and the public authority as a whole. In the process of writing the article, an analysis of scientific sources was carried out, which allowed to determine the essence and main features of workaholism, perfectionism and procrastination. The article identifies the substantive aspects of the above phenomena showed that the phenomenon of procrastination can be manifested in various areas human beings, in particular in the professional activities of public servants. According to the authors, procrastination is nothing more than a constant postponement of relevant and important human affairs, which is repeated contrary to the subject's awareness of the negative consequences.

In the article, the authors present the characteristics of the three generations that are currently most involved in labor relations, namely: Generation X, Generation Y and Generation Z, including their attitudes to work, characteristics and behavioral trends. Since 2015, in the structure of the public service, in particular in the category of «civil servants under the age of 35», there is a complete change from Generation X to Generation Y. In addition, the focus is on workaholism, namely when the concept of manifested among representatives of different nationalities, types of workaholism. The question of the influence of perfectionism on the emergence of procrastination was not left out either. Thus, the authors distinguish the positive and negative aspects of perfectionism in the work of a public servant.

Key words: laziness, pathological addiction, perfectionism, generation, procrastination, professionalism, public servant, workaholism, labor addiction.