

В. Д. ФІЛІПОВА

доктор наук з державного управління, професор  
Херсонський національний технічний університет  
ORCID: 0000-0002-8476-3341

## ДЕТЕРМІНАНТИ СТРЕСУ В ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Стаття присвячена вивченню детермінант стресу в діяльності державних службовців. Зазначається, що ефективність діяльності державних службовців залежить від таких психологічних детермінант, як активізаційні та мотиваційні характеристики індивіда, рівень соціальної адаптованості, фрустраційна толерантність, суб'єктивне ставлення до стресової ситуації, особливості психічних процесів і властивості нервової системи. стрес може негативно впливати на професійну ефективність державних службовців. Постійний стрес може призводити до зниження продуктивності та зосередженості державних службовців, при цьому вони можуть мати важкість у прийнятті рішень, виконанні своїх обов'язків та взаємодії з колегами. Значний рівень стресу може також призвести до збільшення числа помилок та неефективності у виконанні робочих завдань. Для підтримки високої професійної ефективності державних службовців, важливо розробляти стратегії подолання стресу та створювати сприятливе робоче середовище. Один зі способів зменшення стресу може бути впровадження регулярних психологічних тренінгів та семінарів, які допоможуть службовцям розуміти та керувати своїм стресом. Стратегії подолання стресу є важливим елементом в управлінні стресом державних службовців. Вони включають в себе розвиток навичок саморегуляції, які допомагають знизити рівень стресу та розслабитися. Такі стратегії можуть включати фізичну активність, медитацію, глибоке дихання та інші техніки релаксації. Важливо також здійснювати психологічну підтримку та консультування, щоб державні службовці могли висловити свої емоції та отримати підтримку у вирішенні своїх проблем. Застосування стратегій подолання стресу може покращити загальний психологічний стан та професійну ефективність державних службовців. Для забезпечення зниження рівня стресу в середньому, потрібно враховувати всі детермінанти стресу та розробити стратегії, які б забезпечували оптимальні умови роботи державних службовців, їхнє професійне зростання та здоров'я.

**Ключові слова:** державна служба, державні службовці, ментальне здоров'я, стрес, чинники професійних стресів державних службовців, програми професійного навчання.

V. D. FILIPPOVA

Doctor of Public Administration, Professor  
Kherson National Technical University  
ORCID: 0000-0002-8476-3341

## DETERMINANTS OF STRESS IN THE ACTIVITIES OF CIVIL SERVANTS

The article is devoted to the study of stress determinants in the activities of civil servants. It is noted that the effectiveness of civil servants depends on such psychological determinants as activation and motivational characteristics of an individual, level of social adaptability, frustration tolerance, subjective attitude to a stressful situation, peculiarities of mental processes and properties of the nervous system. stress can negatively affect the professional efficiency of civil servants. Constant stress can lead to a decrease in the productivity and concentration of civil servants, while they may have difficulty in making decisions, performing their duties and interacting with colleagues. A significant level of stress can also lead to an increase in errors and inefficiency in the performance of work tasks. In order to maintain high professional efficiency of civil servants, it is important to develop strategies to overcome stress and create a favorable working environment. One of the ways to reduce stress can be the introduction of regular psychological trainings and seminars to help employees understand and manage their stress. Strategies for overcoming stress are an important element in managing the stress of civil servants. They include developing self-regulation skills that help reduce stress and relax. Such strategies may include physical activity, meditation, deep breathing, and other relaxation techniques. It is also important to provide psychological support and counseling so that civil servants can express their emotions and receive support in solving their problems. The application of stress coping strategies can improve the general psychological state and professional efficiency of civil servants. In order to ensure a reduction in the level of stress on average, it is necessary to take into account all the determinants of stress and develop strategies that would ensure optimal working conditions of civil servants, their professional growth and health.

**Key words:** civil service, civil servants, mental health, stress, factors of professional stress of civil servants, professional training programs.

### Постановка проблеми

Державні службовці є ключовим компонентом будь-якої держави, що забезпечує виконання різних функцій та заходів у сфері управління, політики, правозастосування, економіки та соціальних питань. Специфіка їхньої діяльності полягає в багатогранності відповідальності, широкому спектрі завдань та взаємодії з різними соціальними групами. Одним з ключових аспектів специфіки діяльності державних службовців є високий рівень відповідальності, який вони несуть за своїми рішеннями та діями. Це посилюється тим фактом, що державні службовці часто розглядаються як представники влади та держави, і їхні дії можуть мати наслідки для багатьох людей.

Державні службовці виконують безліч завдань: від розробки та впровадження політик до виконання конкретних адміністративних функцій та вирішення проблем, пов'язаних із захистом прав і свобод громадян. Вони постійно стикаються з різноманітними викликами та проблемами, які вимагають від них високої кваліфікації, навичок та емоційної стійкості. Крім того, державні службовці взаємодіють з різними соціальними групами, включаючи громадян, представників приватного сектору, інших державних органів та міжнародних організацій. Це робить їхню роботу багатогранною та непередбачуваною, потребуючи від них навичок комунікації, здібностей до переговорів та спілкування з представниками різних соціальних груп і прошарків. Виходячи з цього, найважливішими характеристиками діяльності державних службовців стають напруженість, підвищена відповідальність, наявність широкого кола обов'язків, що в свою чергу обумовлює стресогенність. Зрозуміло, що державний службовець, який систематично перебуватиме у стресовому стані, не може повноцінно виконувати свої професійні обов'язки, особливо зараз, під час воєнного стану.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

До чинників виникнення стресу дослідники відносять різноманітні фактори. Утім, більшість вчених визначають, що визначальними у виникненні стресу є суб'єктивні чинники – суб'єктивна оцінка факторів як стресогенних. Разом з цим, інтерпретація факторів як стресогенних багато у чому визначається індивідуально-психологічними особливостями індивіда (внутрішні фактори). Також велика кількість робіт присвячена вивченню внутрішніх факторів, серед яких дослідники виділяють характеристики нервової системи, темперамент, нейротизм, інтроверсію, тривожність, агресивність, самооцінку, локус контролю і т.п. [1–10]. Теоретичні, методичні та практичні питання розвитку стресу і протидії йому також знайшли відображення у роботах Л. Гримака, В. Корольчук, В. Крайнюка, М. Кудінова, Т. Титаренко. Однак досі залишаються недостатньо вивченими основні детермінанти виникнення стресу державних службовців.

### Формування мети дослідження

Виходячи зі сказаного вище, метою нашого дослідження виступає теоретичний аналіз детермінант стресу в діяльності державних службовців.

### Викладення основного матеріалу дослідження

Поняття «стрес» в наш час набуло надзвичайно широкого поширення. Основною причиною такої екстраординарної популярності є те, що концепція стресу претендує на пояснення багатьох явищ життя: реакцій людини на психотравмуючі ситуації, небезпечні роботи, захворювання і різні конфлікти. Звідси, стрес – це не тільки нервова напруга у відповідь на дію стресорів, це – пристосована реакція організму.

У сучасних наукових працях проблематика стресових станів здебільшого розглядається з точки зору самого стресу як явища та обставин, із ним пов'язаних, без достатнього аналізу відповідних чинників виникнення стресового стану [1]. Ряд вчених вважають, що «стрес – це нормальна психологічна реакція людини на незвичайну ситуацію, яка виконує функцію самозбереження й дозволяє сконцентрувати всю увагу на реальній небезпеці, мобілізуватися й підготуватися до дій щодо її запобігання» [2]. Інші дослідники висвітлюють проблему більш широко і визначають стрес як особливий психічний стан пов'язаний із проявом емоцій, що не вичерпується лише емоційними феноменами, а детермінується і відображається в когнітивних, мотиваційно-вольових, характерологічних та інших структурних компонентах особистості. З цієї позиції стрес – реакція не стільки на фізичні властивості ситуацій, скільки на особливості взаємодії між особистістю та навколишнім середовищем. Стрес, вважають вчені, має фізіологічну природу – це безпосередня реакція організму, що супроводжується вираженими фізіологічними зрушеннями та залежить від інтенсивності агента, що впливає [3]. Будь-який різновид психологічного стресу (особистісного, міжособистісного, сімейного, професійного тощо) в своїй основі має інформаційні фактори: повідомлення, інформацію про поточний (реальний) і передбачуваний, ймовірний вплив несприятливих подій, їх загрозу, або «внутрішню» інформацію у формі минулих уявлень, які в пам'яті збереглися як «травмуючі» психіку події чи ситуації та їх наслідки.

Зрозуміло, що в процесі вивчення детермінант стресу в діяльності державних службовців необхідно враховувати індивідуальні особливості професії, беручи до уваги специфіку умов праці. Так, професія державного службовця пов'язана з соціальною відповідальністю, високим рівнем нервово-емоційної напруги, інноваційністю діяльності. Висока відповідальність, робота в умовах дефіциту часу, ненормований робочий день, відсутність емоційної розрядки, велика кількість контактів протягом дня, необхідність швидкого перемикавання уваги на розв'язання різних завдань та міжособистісні взаємини призводять до неминучого виникнення професійного

стресу. Ефективність діяльності державних службовців залежить від таких психологічних детермінант, як активаційні та мотиваційні характеристики індивіда, рівень соціальної адаптованості, фрустраційна толерантність, суб'єктивне ставлення до стресової ситуації, особливості психічних процесів і властивості нервової системи [4, с. 269–274].

Детермінанти стресу – це фактори і ситуації, які можуть спричинити стрес у державних службовців. Відомо, що стрес може бути викликаний різними причинами та поширений у сучасному світі. Ось кілька детермінантів стресу [5]:

- робота: несправедливі умови праці, високий рівень відповідальності, тривалі робочі дні та нестабільна робота можуть спричинити стрес;
- соціальні відносини: конфлікти з друзями, сім'єю або багатою специфікою відносин можуть викликати стрес;
- здоров'я: хронічні захворювання, травми, наслідки операцій можуть спричинити стрес ініціальної або постійної сплячки;
- економічний стан: фінансові проблеми, борги, втрата роботи чи інвестицій можуть спричинити стрес;
- транзиція: зміна місця проживання, роботи, відносин або статусу може спричинити стрес;
- травма та стимулюючі події: травматичні події або регулярна екстремальна діяльність можуть викликати стрес;
- психологічні фактори: невдачі, депресія, тривога та інші психологічні стани можуть впливати на рівень стресу;
- стиль життя: незбалансоване життя, недостатня відпочинок, неадекватна дієта і недостатній фізичний рух можуть спричинити стрес;
- мас-медіа: сучасні засоби масової інформації можуть викликати стрес через перенасичення інформацією та постійними негативними подіями;
- персональні характеристики: схильність до стресу, наявність психологічних захворювань чи генетичні фактори можуть впливати на рівень стресу.

Слід зазначити, що стрес в роботі державних службовців в умовах воєнного стану є важливою проблемою, яка може впливати на ефективність виконання обов'язків, психічне здоров'я працівників та безпеку населення. Воєнний стан, як і будь-яка надзвичайна ситуація, спричиняє зростання стресу серед державних службовців через такі чинники:

Висока завантаженість: Воєнний стан може призвести до збільшення обсягу роботи, яке державні службовці повинні виконувати, що може збільшити їх рівень стресу.

Нестабільна ситуація: Непередбачені події та нестабільність, які часто характеризують воєнний стан, можуть спричинити почуватися небезпекою та непевністю.

Особисті проблеми: Воєнний стан може посилити особисті проблеми, такі як сімейні, фінансові та емоційні проблеми, що також можуть вплинути на стрес серед державних службовців.

Погана комунікація: Недостатня або неефективна комунікація між керівниками та підлеглими може підвищувати рівень стресу серед державних службовців.

Недостатнє підтримання: Низький рівень підтримання та підтримки керівниками та колегами може збільшити стрес серед державних службовців.

Таким чином, стрес має значний вплив на державних службовців, як з психологічної, так і з фізичної точок зору. Він може призвести до серйозних психологічних наслідків, таких як тривога, депресія, розлади сну та погіршення настрою. Фізичні наслідки стресу також можуть бути серйозними, включаючи високий рівень втоми, знижену імунну систему, проблеми з шлунково-кишковим трактом та серцево-судинною системою. Крім того, стрес може впливати на професійну ефективність державних службовців, зменшуючи їхню продуктивність та здатність приймати рішення. У зв'язку з цим, важливо розвивати стратегії подолання стресу, щоб державні службовці могли ефективно працювати та зберігати своє здоров'я та психологічний стан. Стратегії подолання стресу включають в себе різноманітні методи, які допомагають державним службовцям зменшити його негативний вплив. Один з найпоширеніших способів – це загальний підхід до збереження фізичного та емоційного здоров'я. Це може включати заняття спортом, регулярні фізичні вправи, здорове харчування та достатній відпочинок. Також важливо приділяти увагу своїм емоціям, наприклад через медитацію або йогу. Ці методи допомагають підтримувати рівновагу і позитивний настрій. Окрім загального підходу, існують інші стратегії, які можуть бути ефективними для зменшення стресу. Наприклад, можна використовувати техніки управління часом, щоб краще організувати свою роботу та уникати надлишкового напруження. Багато людей знаходять відпочинок у природі, орж проведення часу на свіжому повітрі та відвідування парків чи лісів може бути корисним. Також важливо будувати позитивні взаємини з колегами та родиною, оскільки підтримка від близьких людей може допомогти зняти стрес та відновити енергію. Нарешті, самосвідомість є ключовим аспектом у подоланні стресу. Важливо вивчити свої власні реакції на стресори та розробити стратегії, щоб ефективно займатися їхнім усуненням. Іноді

просто надихання та глибокий вдих-видих можуть стати в пригоді в ситуаціях, коли стрес досягає свого піку. Виробництво активних методів релаксації, таких як йога або медитація, також може сприяти відновленню ресурсів та забезпечувати достатній рівень енергії. Враховуючи всі ці стратегії, державні службовці можуть покращити свою загальну добробут і продуктивність. Важливо дбати про своє фізичне і ментальне здоров'я, а також розвивати здатність ефективно управляти стресовими ситуаціями. Через це вони матимуть змогу працювати високо продуктивно і зберігати свою ментальну та фізичну готовність на найвищому рівні.

Виходячи з вищесказаного, можна казати, що стрес може мати різні психологічні наслідки для державних службовців. Він може призводити до значного зниження настрою, збільшення почуття тривоги та депресії. Це в свою чергу може негативно позначитися на їхній здатності концентруватися, приймати рішення та виконувати свої обов'язки. Крім того, стрес може сприяти розвитку серйозних розладів сну та значно збільшити ризик виникнення конфліктів з колегами. Психологічні наслідки стресу є надзвичайно серйозними, оскільки вони можуть значно погіршити якість життя та робочу продуктивність державних службовців. Відсутність адекватних стресових механізмів може спричинити непередбачувані і несприятливі психологічні наслідки, що можуть вплинути на розвиток і професійні можливості службовців. Боротьба зі стресом та забезпечення психологічного благополуччя має бути пріоритетною метою управління та підтримки державних службовців. Необхідно створити ефективні програми та політики, спрямовані на підвищення свідомості, забезпечення психологічної підтримки та розвиток стресостійкості для збереження здоров'я та ефективної роботи державних службовців.

Фізичні наслідки надмірного стресу також можуть мати набагато значно більший вплив на державних службовців, ніж спочатку думалося. Постійно виснажені та знеможені, вони стикаються зі спадом енергії, що може веде до надзвичайно серйозних наслідків для їхнього здоров'я. Часом це виявляється у відчутті постійної втоми, безлічі головних болях та надмірному напруженості м'язів. Такий надзвичайно високий рівень стресу може негативно впливати на імунну систему, підвищуючи гарантовані шанси на захворювання та набагато більшою загрозою загального становища здоров'я. В деяких надзвичайних випадках, фізичні наслідки подовженого стресу можуть бути надзвичайно вкрай серйозними, і призводити до розвитку серцевих захворювань та інших надзвичайно серйозних проблем зі здоров'ям, що потребують негайного набагато більшого втручання та лікування. Значимі фактори стресу можуть виявитися значно набагато більшими і дійсно привести до надзвичайно серйозних фізичних наслідків, ніж можна було б уявити раніше.

Отже, стрес може негативно впливати на професійну ефективність державних службовців. Постійний стрес може призводити до зниження продуктивності та зосередженості. Службовці можуть мати важкість у прийнятті рішень, виконанні своїх обов'язків та взаємодії з колегами. Значний рівень стресу може також призвести до збільшення числа помилок та неефективності у виконанні робочих завдань. Для підтримки високої професійної ефективності державних службовців, важливо розробляти стратегії подолання стресу та створювати сприятливе робоче середовище. Один зі способів зменшення стресу може бути впровадження регулярних психологічних тренінгів та семінарів, які допоможуть службовцям розуміти та керувати своїм стресом. Крім того, можна впровадити розумну розподіл робочого навантаження та надати службовцям достатньо часу для відпочинку та відновлення. Додаткові способи зняття стресу можуть включати фізичну активність, медитацію та спілкування з близькими людьми. Важливо також будувати позитивні взаємини в колективі та сприяти створенню підтримуючого робочого середовища, де службовці можуть відчувати підтримку та визнання своєї праці. Загальною метою ефективного управління стресом є забезпечення психологічного благополуччя та продуктивності державних службовців. Враховуючи це, на керівників постають великі відповідальність та виклики, але правильно розроблені стратегії та заходи можуть допомогти створити оптимальні умови для роботи та сприяти розвитку кар'єри службовців.

При цьому слід зазначити, що стратегії подолання стресу є важливим елементом в управлінні стресом державних службовців. Вони включають в себе розвиток навичок саморегуляції, які допомагають знизити рівень стресу та розслабитися. Такі стратегії можуть включати фізичну активність, медитацію, глибоке дихання та інші техніки релаксації. Важливо також здійснювати психологічну підтримку та консультування, щоб державні службовці могли висловити свої емоції та отримати підтримку у вирішенні своїх проблем. Застосування стратегій подолання стресу може покращити загальний психологічний стан та професійну ефективність державних службовців.

Варто також відмітити те, що дія тривалого стресу чи часті короткотривалі стреси можуть призвести до виникнення рис психопатології, психосоматичних хворіб, які отримали назву «хвороби стресу» (інсульт, інфаркт, виразка, нейродерміт). Вони виникають через невідповідність адаптивних можливостей людини до вимог навколишнього світу. Окрім того, дослідники визначили, що стрес може слугувати передумовою виникнення онкологічних захворювань [6].

Очевидним є те, що виникнення, процес протікання стресу та реакції людини на нього залежить від її індивідуальних особливостей, тому у певних осіб позиціонується підвищений рівень активності та зростання активності у діяльності (його ще називають як «стрес лева»), у решта все відбувається навпаки, а саме позиціонується пониження рівня активності, а результативність їхньої діяльності значно падає (його ще називають як «стрес кролика») [7].

Отже, вияви стресу можуть траплятися на усіх щаблях функціонування особистості, а саме як на фізіологічному, емоційно-поведінковому, розумовому й, подеколи, і мотиваційній сфері. Знаючи про власні реакції на стресові фактори, особистість може попередити наростаючу напругу, щоб уникнути небажаних наслідків стресу.

Учені виділяють п'ять типів імовірних результатів стресу: суб'єктивні (зміни настрою, постійна втома, зниження самооцінки, агресивність, депресія); поведінкові (розвиток залежностей, імпульсивність поведінки, емоційні спалахи); пізнавальні (порушення пізнавальних процесів, зниження інтелектуальної діяльності); фізіологічні (підвищення артеріального тиску, порушення частоти пульсу, збільшення рівня глюкози в крові); організаційні (зниження продуктивності праці) [8]. Такі ознаки можуть призвести до появи ряду невротичних та психосоматичних захворювань.

Виходячи з вищесказаного, стрес – це двостороннє явище у життєдіяльності особистості. З однієї сторони – він негативно впливає на організм індивіда, спричинюючи значне зниження стану імунної системи, життєдіяльності внутрішніх органів та систем, кардинальну зміну у зовнішньому вигляді (швидке зістарення), а також продукує появу невротичних властивостей, зміну сприйняття світу й взаємовідносин із соціумом, а з іншого боку сигналізує про існуючу небезпеку й сприяє особі у наявних складних та небезпечних обставинах мобілізувати особисту поведінку з метою збереження як життя так і здоров'я. Таким чином, причини виникнення стресу можуть бути найрізноманітніші, пов'язані як із зовнішнім оточенням, так і внутрішніми установками особистості. Організм людини є саморегульованою системою, і коли він втомлюється від постійної напруги, то впроваджує емоційні, поведінкові, фізіологічні сигнали, щоб змінити відповідні сфери життєдіяльності особистості, які негативно впливають на її існування. Попри те, у певних ситуаціях стрес може бути позитивним, оскільки попереджує індивіда про можливе виникнення тих чи інших проблем у житті та мобілізує організм для того, щоб уникнути впливу негативних наслідків. Хоча стрес мобілізує людину, попереджає про небезпеку, та змістовно він чинить згубний вплив на організм людини, спричинюючи розвиток різних психологічних, фізіологічних чи психосоматичних захворювань.

До зовнішніх стрес-факторів державних службовців відносимо фрустратори (відсутність ресурсів для задоволення потреб, втрата близьких людей, конфлікти). Фрустратори перешкоджають досягненню цілей або ж не дають людині вийти із ситуації. Фрустрація, як психічний стан людини, виникає при її зіткненні з непереборними перешкодами (наявними чи вигаданими) на шляху до досягнення значущої мети, пошуку виходу із надскладних ситуацій, викликає регресію та спонукає до неконструктивних стратегій поведінки (уникнення, агресія).

Зовнішніми детермінантами стресостійкості державних службовців є організаційні умови праці. Внаслідок робочих стресів (ускладнення в робочому середовищі), професійних стресів (особливості професії), організаційних стресів (негативний вплив особливостей організації, в якій працює суб'єкт діяльності) збільшуються ризики емоційного вигорання. Переживання такого роду можуть призвести до виникнення безсоння, хронічної втоми, депресії, алергії, емоційного занепокоєння, захворювань опорно-рухової системи, виразкової хвороби шлунка, мігрені, захворювань серцево-судинної системи (гіпертонія, серцевий напад), нещасного випадку та навіть самогубства. Вміння вчасно реагувати на кризи системи, перемагати робочі, професійні та організаційні стреси є важливими навичками стресостійкості державних службовців.

До внутрішніх детермінантів стресостійкості віднесено вроджені характеристики темпераменту людини: схильність реагувати на стрес у осіб сангвінічного типу сприяють формуванню резиліентності – здатності гнучко пристосовуватися до нових стрес-факторів та швидко приймати рішення й утворювати конструктивні копінг-стратегії. Особам з переважаючим холеричним типом реагування на стрес властиві витривалість до екстремальних психічних перенапружень, вони краще діють за шаблонами та стандартами. Особам з флегматичним типом темпераменту властиві заторможені стрес-реакції, витривалість у хронічних стресових ситуаціях не екстремального походження. Меланхолічна реакція формує сенситивність особистості до стрес-факторів, що забезпечує їй можливість уникати їх.

Внутрішніми детермінантами стресостійкості державних службовців є: інтелектуальна гнучкість, практичне мислення; рівень особистої стабільності (надійність, резистентність до стресу, впевненість у собі, відповідальність, соціабельність, комунікативність); відсутність напруженості, тривожності й психопатологічної симптоматики; психодинамічні властивості (нейротизм, екстравертність-інтровертність, здатність до саморегуляції тощо) [9].

Поряд з цим, державні службовці, котрі зацікавлені в підтримці власного здоров'я повинні володіти різноманітним набором методів і технік щодо нейтралізації стресу. Водночас даний набір є індивідуальним кожній особистості, позаяк, нажаль немає універсальних способів зниження рівня напруги. Учені виділяють психологічні техніки, які спрямовані на:

- зміну свідомості – тобто переключення уваги на інші види діяльності, людей або ж явищ найближчого довкілля;
- управління фізичними показниками – контроль дихання, техніки релаксації, регуляція мовлення;
- відтворення позитивних образів або ресурсних станів;
- репродукцію соціальної поведінки – тайм-менеджмент, постановка цілей;

- зміна ірраціональних переконань на раціональні;
- позитивне мислення та самонавіювання [10].

Аби запобігти чи зменшити стрес серед державних службовців в умовах воєнного стану, можна звернути увагу на такі заходи:

Організаційні заходи: Усунути неефективні механізми роботи, забезпечити помірне навантаження на працівників, забезпечити доступ до необхідного обладнання та ресурсів.

Розвиток комунікації: Забезпечити відкриту та ефективну комунікацію між керівниками та підлеглими, а також заохотити співпрацю та обмін думками.

Підтримка: Забезпечити підтримку працівникам, заохочуючи їх до відпочинку та забезпечуючи необхідні ресурси для управління стресом.

Психологічна підтримка: Забезпечити доступ до психологічної допомоги та підтримки для працівників, які потребують допомоги в управлінні стресом.

Поширення уявлень про здоровий стиль життя: Заохочувати працівників до прийняття здорових звичок, таких як регулярне вчасне харчування, відпочинок, фізична активність та розвиток соціальних зв'язків.

Звернення уваги на це може допомогти знизити рівень стресу серед державних службовців в умовах воєнного стану, забезпечити їх психічне здоров'я та ефективну роботу.

Уникання або зниження стресу можливе за допомогою стресорегуляторів, таких як фізична діяльність, відпочинок, соціальна підтримка, необхідна дієта та позитивне мислення.

### Висновки

Отже, стрес у державних службовців є важливою проблемою, яка може вплинути на їхню ефективність, здоров'я та робочий моральний дух. Розуміння основних детермінант стресу дозволить забезпечити оптимальні умови для роботи державних службовців. Детермінанти стресу в діяльності державних службовців можуть бути загальними (наприклад, загальним сприйняттям стресу, особистими чинниками та соціальними факторами) та специфічними для державних службовців (наприклад, високим рівнем відповідальності, низькою стійкістю до змін, недостатністю ресурсів, політичною нестабільністю та політичною корупцією).

Високий рівень відповідальності та високі очікування суспільства можуть спричинити стрес у державних службовців, оскільки вони повинні діяти в інтересах всіх громадян. Це може призвести до почуття надмірної ресурсної напруги та необхідності дотримуватися високих етичних стандартів. Також, недостатня стійкість до змін та низька адаптивність державних службовців можуть стати детермінантами стресу. Це може бути пов'язане з тривалістю служби, відсутністю професійної підготовки та розвитку, а також погіршенням навичок спілкування та проблемами із здоров'ям. Поряд з цим, недостатність ресурсів та неефективна система підтримки можуть підсилювати стрес у державних службовців, оскільки вони можуть почуватися занепокоєними необхідністю прийняття важливих рішень без достатньої інформації, підтримки та керування.

Для забезпечення зниження рівня стресу в середньому, потрібно враховувати всі детермінанти стресу та розробити стратегії, які б забезпечували оптимальні умови роботи державних службовців, їхнє професійне зростання та здоров'я. Конкретні заходи, які можуть бути вжиті для зниження рівня стресу у державних службовців, можуть включати забезпечення постійної професійної підготовки, систематичне оновлення навичок спілкування, підтримку здоров'я та психіки службовців, встановлення відповідальних механізмів керування та розвиток систем підтримки.

### Список використаної літератури

1. Лісіцин В. Д. Детермінанти стресових станів як науково-психологічна проблема. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*, 2010. С. 349–359.
2. Ващенко І. В., Антонова О. Г. Конфлікт. Посттравматичний стрес: шляхи їх подолання, К. : Знання, 1998. 289 с.
3. Lazarus R., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing, 1984. 460 p.
4. Russell D., Altmeyer E., Van Velzen D. Job-Related Stress, Social Support, and Burnout Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*, 1987. Vol. 72. P. 269–274.
5. Корольчук В.М. Чинники формування та розвитку стресостійкості особистості. *Проблеми загальної та педагогічної психології*, 2017. Т. XII. Ч. 7. С. 252–261.
6. Ліщинська О. А. Можливості психологічної допомоги жертвам деструктивних тоталітарних організацій. *Практична психологія та соціальна робота*, 2016. № 3. С. 1–4.
7. Цільмак О.М., Шустрова К. В. Плани практичних занять з навчальної дисципліни «Психологія управління»: методичні рекомендації. Одеса : НУ «ОЮА», 2020., 57 с.
8. Кісіль З. Р. Проблеми професійної деформації працівників органів внутрішніх справ: монографія. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2008. 607 с.
9. Когут О. Детермінанти стресостійкості особистості. *Psychological Journal*, 2021. с. 120–128.

10. Ос'юдло В. І. Особистісні чинники подолання стресових ситуацій в особливих умовах. *Проблеми експериментальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14. Частина 1. С. 46–49.

#### References

1. Lisitsyn V. D. Determinanty stresovykh staniv yak naukovo-psykholohichna problema [Determinants of stressful conditions as a scientific and psychological problem]. *Aktual'ni problemy navchannya ta vykhovannya lyudey z osoblyvymu potrebamy*, 2010. S. 349–359 [in Ukrainian].
2. Vashchenko I. V., Antonova O. H. Konflikt. Posttraumatychnyy stres: shlyakhy yikh podolannya [Conflict. Posttraumatic stress: ways to overcome it], K. : Znannya, 1998. 289 s. [in Ukrainian]
3. Lazarus R., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing, 1984. 460 r.
4. Russell D., Altmaier E., Van Velzen D. Job-Related Stress, Social Support, and Burnout Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*, 1987. Vol. 72. P. 269–274.
5. Korol'chuk V.M. Chynnyky formuvannya ta rozvytku stresostiykosti osobystosti [Factors of formation and development of stress resistance of the individual]. *Problemy zahal'noyi ta pedahohichnoyi psykholohiyi*, 2017. T. XII. CH. 7. S. 252–261.
6. Lishchyns'ka O. A. Mozhlyvosti psykholohichnoyi dopomohy zhertvam destruktyvnykh totalitarnykh orhanizatsiy [Possibilities of psychological assistance to victims of destructive totalitarian organizations]. *Praktychna psykholohiya ta sotsial'na robota*, 2016. № 3. S. 1–4 [in Ukrainian].
7. Tsil'mak O.M., Shustrova K. V. Plany praktychnykh zanyat' z navchal'noyi dystsypliny «Psykhohliya upravlinnya»: metodychni rekomendatsiyi [Plans of practical lessons in the educational discipline "Management Psychology": methodological recommendations]. Odesa : NU «OYUA», 2020., 57 s. [in Ukrainian].
8. Kisiľ Z. R. Problemy profesiyanoi deformatsiyi pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav: monohrafiya [Problems of professional deformation of employees of internal affairs bodies]. L'viv : L'vivs'kyy derzhavnyy universytet vnutrishnikh sprav, 2008. 607 s. [in Ukrainian]
9. Kohut O. Determinanty stresostiykosti osobystosti [Determinants of personality stress resistance]. *Psychological Journal*, 2021. s. 120–128 [in Ukrainian].
10. Os'odlo V. I. Osobystisni chynnyky podolannya stresovykh sytuatsiy v osoblyvykh umovakh Personal factors for overcoming stressful situations in special conditions. *Problemy eksperymental'noyi ta kryzovoyi psykholohiyi*. 2013. Vyp. 14. Chastyina 1. S. 46–49 [in Ukrainian].