

Функціонування і розвиток механізмів державного управління

УДК 351

Дмитренко Геннадій Анатолійович

доктор економічних наук, професор,

завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Dmytrenko Hennadii

Doctor of Economic Sciences, Professor,

Head at the Department of Personnel Management and Labor Economics

Interregional Academy of Personnel Management

ORCID: 0000-0002-8211-5690

Головач Наталія Василівна

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Holovach Nataliia

Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor,

Associate Professor at the Department of

Personnel Management and Labor Economics

Interregional Academy of Personnel Management

ORCID: 0000-0002-6215-6575

**ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖЕННЯ
ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ
ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ
ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ПУБЛИЧНОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ
RESEARCH OF PERSONNEL HEALTH PROTECTION
TECHNOLOGIES IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM OF UKRAINE**

Анотація. Визначено, що на сьогоднішній день значення здоров'я в системі цінностей сучасного публічного службовця визначається декларативно. Нажаль більшість службовців усвідомлюють цінність свого здоров'я, тільки тоді коли воно під серйозною загрозою. З'ясовано, що здоров'я персоналу в галузі публічної служби залежить насамперед від способу життя. Здоровий спосіб життя є передумовою для розвитку різних сторін життєдіяльності службовця публічної служби, досягнення ним активного довголіття та повноцінного виконання соціальних функцій, для активної участі у трудовій, громадській, сімейно-побутовій, дозвільній формах життєдіяльності. Констатовано, що нажаль найчастіше у службовців відсутня зацікавленість у заняттях оздоровчого характеру, вони не готові до обмежень, які несе здоровий спосіб життя. Виконання необхідних правил здорового життя вимагає від персоналу публічної служби значних вольових зусиль. Тому наголошено на тому, що суспільство і держава повинні формувати культуру здорового способу життя і здоров'язберігаючу поведінку службовців за допомогою цілеспрямованих впливів, які можна віднести до здоров'язберігальних технологій.

Виявлено, що здоров'язберігаючі технології у галузі публічного управління – це система заходів щодо охорони та зміцнення здоров'я персоналу публічної служби, що враховує найважливіші характеристики робочого середовища та умови життя службовця і вплив на його здоров'я. Зауважено, що одна з основних цілей застосування здоров'язберігаючих технологій в публічному управлінні – це формування культури здорового способу життя і здоров'язберігаючої поведінки персоналу. Підкреслено, що до цієї системи входять: проведення моніторингу стану здоров'я службовців публічної служби, який проводиться медичними працівниками; облік особливостей вікового розвитку персоналу; створення оптимального психологічного клімату у процесі реалізації здоров'язберігаючої технології;

використання різноманітних видів здоров'язберігаючої діяльності службовців, спрямованих на збереження та підвищення резервів здоров'я, працездатності.

Ключові слова: здоровий спосіб життя, персонал публічної служби, здоров'язберігаючі технології, заходи, механізми управління персоналом.

Аннотація. Установлено, что на сегодняшний день значение здоровья в системе ценностей современного публичного служащего определяется декларативно. К сожалению, большинство служащих осознают ценность своего здоровья только тогда, когда оно под серьезной угрозой. Выяснено, что здоровье персонала в области публичной службы зависит прежде всего от образа жизни. Здоровый образ жизни является предпосылкой для развития разных сторон жизнедеятельности служащего публичной службы, достижения им активного долголетия и полноценного выполнения социальных функций, для активного участия в трудовой, общественной, семейно-бытовой, разрешительной форме жизнедеятельности. Констатировано, что, к сожалению, чаще всего у служащих отсутствует заинтересованность в занятиях оздоровительного характера, они не готовы к ограничениям, которые несет здоровый образ жизни. Соблюдение необходимых правил здоровой жизни требует от персонала публичной службы значительных волевых усилий. Поэтому отмечено, что общество и государство должны формировать культуру здорового образа жизни и здоровьесберегающее поведение служащих с помощью целенаправленных воздействий, которые можно отнести к здоровьесберегающим технологиям.

Выявлено, что здоровьесберегающие технологии в области публичного управления – это система мер по охране и укреплению здоровья персонала публичной службы, учитывающая важнейшие характеристики рабочей среды и условия жизни служащего и влияние на его здоровье. Замечено, что одна из основных целей применения

здоровьесберегающих технологий в публичном управлении – это формирование культуры здорового образа жизни и здоровьесберегающего поведения персонала. Подчеркнуто, что в эту систему входят: проведение мониторинга состояния здоровья служащих публичной службы, проводимого медицинскими работниками; учет особенностей возрастного развития персонала; создание оптимального психологического климата в процессе реализации здоровьесберегающей технологии; использование различных видов здоровьесберегающей деятельности служащих, направленных на сохранение и повышение резервов здоровья, трудоспособности.

Ключевые слова: здоровый образ жизни, персонал публичной службы, здоровьесберегающие технологии, мероприятия, механизмы управления персоналом.

Summary. It was determined that today the value of health in the value system of a modern public servant is determined declaratively. Unfortunately, most employees realize the value of their health only when it is under serious threat. It was found that the health of the personnel in the field of public service depends primarily on the way of life. A healthy lifestyle is a prerequisite for the development of various aspects of the life of a public service employee, his achievement of active longevity and full performance of social functions, for active participation in work, public, family and leisure forms of life. It was found that, unfortunately, most of the time, employees lack interest in health-related activities, they are not ready for the limitations that a healthy lifestyle entails. Fulfillment of the necessary rules of a healthy life requires considerable willpower from the personnel of the public service. Therefore, it is emphasized that society and the state should form a culture of a healthy lifestyle and health-preserving behavior of employees with the help of targeted influences that can be attributed to health-preserving technologies.

It was found that health-preserving technologies in the field of public administration are a system of measures to protect and strengthen the health of public service personnel, which takes into account the most important characteristics of the working environment and living conditions of the employee and the impact on his health. It was noted that one of the main goals of using health-preserving technologies in public administration is the formation of a culture of healthy lifestyle and health-preserving behavior of personnel. It is emphasized that this system includes: monitoring of the state of health of public service employees, which is carried out by medical workers; accounting for the characteristics of the age development of personnel; creation of an optimal psychological climate in the process of implementing health-preserving technology; the use of various types of health-preserving activities of employees, aimed at preserving and increasing reserves of health and working capacity.

Key words: *healthy lifestyle, public service personnel, health-saving technologies, events, mechanisms of personnel management.*

Постановка проблеми. Здоров'я – це безцінна спадщина не тільки кожної людини, але і всього суспільства. Останнім часом катастрофічне погіршення здоров'я персоналу в галузі публічної служби стало все більш очевидним. Аналіз причин “захворювань публічного персоналу” привів лікарів до висновку про незадовільну організацію робочого процесу, що призводить до порушень охорони здоров'я. Ці недоліки роботи включають: недостатнє освітлення робочих кабінетів, погана вентиляція приміщень, не відповідність з елементарними гігієнічними вимогами до організації робочого процесу та інше.

Таким чином, традиційна організація робочого процесу створює постійні стресові перевантаження у службовців публічного управління, що призводить до розбиття механізмів саморегуляції фізіологічних функцій та сприяє розвитку хронічних захворювань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток теоретичних засад проблем зміцнення здоров'я у системі публічної служби України внесли: В. Борщ, Г. Бондар, Є. Бородин, Т. Желюк, В. Карлаш, В. Костюк, О. Краснова, Л. Ленартович, І. Парубчак, Н. Пастухова, Т. Плужнікова, С. Серьогін, Н. Радух, В. Стеблівський, І. Шупта та інші. Проте можна сказати, що зазначене питання на сьогоднішній день розкрито не вповній мірі.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних засад здоров'язберігаючих технологій в системі публічної служби України.

Виклад основного матеріалу. На сьогоднішній день значення здоров'я в системі цінностей сучасного публічного службовця визначається декларативно. Нажаль більшість службовців усвідомлюють цінність свого здоров'я, тільки тоді коли воно під серйозною загрозою [3, с. 98]. Ця ситуація пов'язана з кількістю наступних причин, а саме: у службовців не сформовані мотиваційні та ціннісні установки на здоровий спосіб життя; низький рівень організації заходів для власної економії здоров'я персоналу публічної служби.

Доцільно наголосити, що здоров'я по праву одна із основних цінностей кожного службовця. Здоров'я персоналу становить невід'ємну умову ефективної діяльності, через яку персонал досягає успіхів у роботі, в інших сферах життя [4]. Слід додати, що збереження здоров'я залежить не тільки від генетики службовця, а й від соціально-економічних, екологічних, педагогічних чинників, від життя, харчування, наявності чи відсутності шкідливих звичок. Здоров'я персоналу в галузі публічної служби залежить насамперед від способу життя [6, с. 46]. Здоровий спосіб життя є передумовою для розвитку різних сторін життєдіяльності службовця публічної служби, досягнення ним активного довголіття та повноцінного виконання соціальних функцій, для активної участі у

трудо́вй, громадській, сімейно-побуто́вй, дозвільній формах життєдіяльності.

Варто відмітити, що актуальність здорового способу життя викликана зростанням та зміною характеру навантажень на організм службовця у зв'язку з ускладненням суспільного життя, збільшенням ризиків техногенного, екологічного, психологічного, політичного та військового характеру, що провокують негативні зрушення у стані здоров'я [10, с. 101]. Здоровий спосіб життя поєднує все, що сприяє виконанню персоналом професійних, суспільних, сімейних та побутових функцій в оптимальних для здоров'я умовах. Здоровий спосіб життя і визначає спрямованість зусиль особистості у збереженні та зміцненні індивідуального та громадського здоров'я.

Нажаль найчастіше у службовців відсутня зацікавленість у заняттях оздоровчого характеру, вони не готові до обмежень, які несе здоровий спосіб життя. Виконання необхідних правил здорового життя вимагає від персоналу публічної служби значних вольових зусиль [1, с. 115]. Тому суспільство і держава повинні формувати культуру здорового способу життя і здоров'язберігаючу поведінку службовців за допомогою цілеспрямованих впливів, які можна віднести до здоров'язберігальних технологій.

Під здоров'язберігаючими технологіями в широкому значенні слова слід розуміти всі ті технології, використання яких йде на користь здоров'я. Здоров'язберігаючі технології пов'язані з різними формами діяльності людей (у сфері освіти, охорони здоров'я, у правовій, соціально-економічній, культурній та публічній сферах), які спрямовані на формування здорового способу життя людини та мінімізацію факторів, що завдають шкоди його здоров'ю [8].

Дослідниця здоров'язберігаючих технологій у системі публічного управління Г. Бондар вважає, що здоров'язберігаючі технології – це

система заходів щодо охорони та зміцнення здоров'я персоналу публічної служби, що враховує найважливіші характеристики робочого середовища та умови життя службовця і вплив на його здоров'я [7, с. 49]. Так, на думку вченої Н. Липовської одна з основних цілей застосування здоров'язберігаючих технологій в публічному управлінні – це формування культури здорового способу життя і здоров'язберігаючої поведінки персоналу [9, с. 117].

В свою чергу вчена Н. Пастухова вважає, що здоров'язберігаючі технології в галузі публічного управління – це комплексна, побудована на єдиній методологічній основі, система організаційних та психологічних прийомів, методів, технологій, спрямованих на охорону та зміцнення здоров'я службовців, формування у них культури здоров'я. До цієї системи на думку вченої входять: проведення моніторингу стану здоров'я службовців публічної служби, який проводиться медичними працівниками; облік особливостей вікового розвитку персоналу; створення оптимального психологічного клімату у процесі реалізації здоров'язберігаючої технології; використання різноманітних видів здоров'язберігаючої діяльності службовців, спрямованих на збереження та підвищення резервів здоров'я, працездатності [8].

Розглянувши сутність здоров'язберігаючих технологій в галузі публічного управління. Далі необхідно приділити увагу функціям зазначених технологій, а саме:

– формуюча: здійснюється на основі біологічних і соціальних закономірностей становлення особистості публічних службовців. В основі формування особистості лежать спадкові якості, які спричиняють індивідуальні фізичні і психічні властивості. Доповнюють формує вплив на особистість соціальні чинники, обстановка в сім'ї, робочому колективі, природному середовищу;

– інформативно-комунікативна: забезпечує трансляцію досвіду ведення здорового способу життя, наступність традицій, ціннісних орієнтацій, що формують дбайливе ставлення до індивідуального здоров'я, цінності життя кожного службовця;

– діагностична – полягає в моніторингу розвитку персоналу на основі прогностичного контролю, що дозволяє порівняти зусилля і спрямованість дій керівника публічної служби відповідно до природних можливостей службовця;

– адаптивна – виховання персоналу, спрямованості на здоров'я, здоровий спосіб життя, оптимізацію стану власного організму і підвищення стійкості до різного роду стресогенних чинників природного і соціального середовища. Вона забезпечує адаптацію персоналу до соціально значущої діяльності;

– рефлексивна – полягає в переосмисленні попереднього особистісного досвіду, збереження і примноження здоров'я, що дозволяє порівняти реально досягнуті результати з перспективами;

– інтеграційна – об'єднує народний досвід, різні наукові концепції і системи керування, направляючи їх по шляху збереження здоров'я персоналу [2, с. 49].

Розглянувши функції здоров'язберігаючих технологій далі варто розглянути типи зазначених технологій, а саме:

– здоров'язберігаючі (профілактичні щеплення, забезпечення рухової активності, вітамінізація, організація здорового харчування)

– оздоровчі (фізична підготовка персоналу публічної служби, фізіотерапія, аромотерапія, загартовування, гімнастика, масаж, фітотерапія, арттерапія)

– технології навчання здоров'ю (гігієнічне навчання, формування життєвих навичок (управління емоціями, вирішення конфліктів тощо), профілактика травматизму та зловживання психоактивними речовинами);

– виховання культури здоров'я (виховання особистісних якостей, сприяють збереженню та зміцненню здоров'я, формуванню уявлень про здоров'я як цінності, посилення мотивації на ведення здорового способу життя, підвищення відповідальності за власне здоров'я, здоров'я сім'ї публічного персоналу) [5, с. 31].

Отож, аналізуючи вищезазначене можна сказати, що здоров'язберігаючі технології виступають як сукупність управлінських, організаційних, оздоровчих умов, спрямованих на розвиток та зміцнення здоров'я персоналу публічної служби. Можна сказати, що використання здоров'язкаючих технологій у робочому процесі в установах публічної служби дозволяє персоналу успішніше адаптуватися в робочому та соціальному просторі.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Підводячи підсумок вище сказаного, слід сказати, що вирішення проблеми здоров'я публічних службовців потребує пильної уваги всіх зацікавлених у цьому, зокрема керівників та медиків установи публічної служби. Але особливе місце та відповідальність в оздоровчій діяльності належить системі публічного управління, яка повинна і має усі можливості для того, щоб зробити робочий процес в цій галузі здоров'язберезувальним.

Варто констатувати, що з позицій сьогодення здоров'язберезувальні технології сприяють підвищенню якості робочого процесу, його модифікації, гнучкості і толерантності до різних видів і організаційних форм діяльності службовців.

Література

1. Борщ В. І. Ринок охорони здоров'я України: аналіз сучасного стану та тенденції розвитку. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2020. Том 19. Вип. 1 (44). С. 140. URL: <http://rinek.onu.edu.ua/article/view/198360/201446>

2. Желюк Т.Л. Сучасні підходи до реалізації публічної політики в сфері охорони здоров'я. *Вісник ТНЕУ*. 2019. № 1. С. 37-50
3. Карлаш В. В. Державне регулювання сучасним станом охорони здоров'я України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 1. С. 161. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2020/28.pdf
4. Князевич В. М., Васюк Н. О., Савіна Т. В. Публічна служба у сфері охорони здоров'я в Україні та світі: нормативно-правовий аспект. Державне управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 14.
5. Костюк В. С. Реформування охорони здоров'я в Україні в умовах європейської орієнтації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2017. Вип. 24 (2). С. 40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2017_24%282%29__11
6. Краснова О. І., Плужнікова Т. В. Особливості механізму державного регулювання сфери охорони здоров'я. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 7. С. 46-48.
7. Ленартович Н. А., Бондар Г. А. Здоров'язбережувальні технології в системі роботи класного керівника як один із методів реалізації виховання ціннісного ставлення до себе. *Методичний посібник*. Вінниця: 2015. 63 с.
8. Пастухова Н. Л., Садовниченко Ю. О., М'ясоєдов В. В. Здоров'язбережувальні аспекти педагогічних технологій. Монографія за загальною редакцією проф. Ю. Д. Бойчука. Харків. 2018.
9. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посіб. С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
10. Шупта І. М., Стеблівський В. О. Психологічне здоров'я державного службовця як морально-етична складова частина професійної

діяльності. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2019. Вип. 13. С. 99-104.

References

1. Borshch V. I. Rynok okhorony zdorov'ia Ukrainy: analiz suchasnoho stanu ta tendentsii rozvytku. *Rynkova ekonomika: suchasna teoriia i praktyka upravlinnia*. 2020. Tom 19. Vyp. 1 (44). S. 140. URL: <http://rinek.onu.edu.ua/article/view/198360/201446>
2. Zheliuk T.L. Suchasni pidkhody do realizatsii publichnoi polityky v sferi okhorony zdorovia. *Visnyk TNEU*. 2019. № 1. S. 37-50
3. Karlash V. V. Derzhavne rehuliuвання suchasnym stanom okhorony zdorov'ia Ukrainy. *Investytsii: praktyka ta dosvid*. 2020. № 1. S. 161. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2020/28.pdf
4. Kniazevych V. M., Vasiuk N. O., Savina T. V. Publichna sluzhba u sferi okhorony zdorovia v Ukraini ta sviti: normatyvno-pravovyi aspekt. *Derzhavne upravlinnia. Investytsii: praktyka ta dosvid*. 2017. № 14.
5. Kostiuk V. S. Reformuvannia okhorony zdorov'ia v Ukraini v umovakh yevropeiskoi oriientsatsii. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Serii: Ekonomika i menedzhment*. 2017. Vyp. 24 (2). S. 40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2017_24%282%29__11
6. Krasnova O. I., Pluzhnikova T. V. Osoblyvosti mekhanizmu derzhavnoho rehuliuвання sfery okhorony zdorovia. *Investytsii: praktyka ta dosvid*. 2018. № 7. S. 46-48.
7. Lenartovych N. A., Bondar H. A. Zdoroviazberezhuvalni tekhnolohii v systemi roboty klasnoho kerivnyka yak odyń iz metodiv realizatsii vykhovannia tsinnisnoho stavlennia do sebe. *Metodychni posibnyk*. Vinnytsia: 2015. 63 s.

8. Pastukhova N. L., Sadovnychenko Yu. O., Miasoiedov V. V. Zdoroviazberezhualni aspekty pedahohichnykh tekhnolohii. Monohrafiia za zahalnoi redaktsiieiu prof. Yu. D. Boichuka. Kharkiv. 2018.
9. Upravlinnia personalom v orhanakh publichnoi vlady: navch. posib. S. M. Serohin, Ye. I. Borodin, K. V. Komarova, N. A. Lypovska, T. M. Tarasenko. Dnipro. : DRIDU NADU, 2019. 200 s.
10. Shupta I. M., Steblivskiy V. O. Psykholohichne zdorovia derzhavnoho sluzhbovtsia yak moralno-etychna skladova chastyna profesiinoi diialnosti. Publichne upravlinnia i administruvannia v Ukraini. 2019. Vyp. 13. S. 99-104.