

## АНОТАЦІЯ

Дорош І.М. Адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади.  
– Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 – Публічне управління та адміністрування. – Національний університет «Львівська політехніка» Міністерства освіти і науки України, Львів, 2021.

На шляху до реалізації стратегії євроінтеграції України першочерговим завданням стає реформування усіх сфер життєдіяльності суспільства, таких як освіта, наука, медицина, і, насамперед, публічне управління та адміністрування. Проте особливо важливим в цьому процесі є перехід до абсолютно нової парадигми реалізації державної політики в розрізі інституцій, норм та людського потенціалу. Ускладнюється цей процес радянською спадщиною, яка залишила по собі величезний розрив у світоглядах різних верств населення. Історичні наслідки спричинили некоректне сприйняття статусу «державного службовця», що створює перешкоди у цілісності реалізації професійно-ділових обов'язків, які покладено на публічних службовців. Нашарування системних змін та існування часового лагу між цінностями посадових осіб органів публічної влади та суспільства загалом зумовлює надмірні стресові впливи на публічних службовців, що пов'язані не лише з професійною діяльністю, а й із психолого-особистісними якостями. Обивателі та громадянське суспільство часто сприймає представників державної влади як суб'єкта створення проблем, незручностей, а не як партнера, котрий намагається адекватно реагувати на державну політику та розв'язувати проблеми в межах своїх повноважень. З іншого боку, відсутність активності та партисипативності громадян зумовлюють ухвалення неадекватних рішень. Така ситуація потребує вирішення шляхом формування дієвої системи адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади, яка буде невід'ємною складовою галузі публічного управління та адміністрування в умовах євроінтеграції.

Метою дисертаційної роботи є розроблення концептуальних, теоретико-методичних та прикладних засад адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади.

Об'єктом дослідження є процес адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади.

Предметом дослідження виступають теоретико-методологічні та методичні підходи до адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади.

У процесі виконання дослідження використовувались такі основні методи: аналіз та синтез, системний підхід, систематизація, метод аналогій, порівняння, анкетування, статистичні методи (кореляційний, метод однофакторної та багатофакторної дисперсії, кластерний аналіз), графічний метод, абстрактно-логічний метод, тощо.

За своєю структурою дисертаційна робота складається із вступу, трьох розділів, поділених на підрозділи, висновків, списку використаних джерел та додатків.

У вступі обґрунтовано актуальність досліджуваної теми, сформульовано мету та завдання, описано новизну та практичну значущість отриманих результатів виконаного дисертаційного дослідження.

У першому розділі дисертаційної роботи **«Теоретичні та прикладні аспекти адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади»** розглянуто концептуальні підходи до визначення категорії «стрес», встановлено особливості виникнення стресових ситуацій в органах публічної влади, а також ресурси, необхідні для їх конструктивного вирішення.

У процесі визначення концептуальних та прикладних аспектів поняття «стрес» встановлено його зв'язок із розвитком парадигми державного управління. Розмежовано понятійний апарат «стресових ситуацій» та «стресового середовища», з метою встановлення важелів адміністрування в органах публічної влади. Запропоновано декомпозицію стресової ситуації у професійній діяльності персоналу органів публічної влади із визначенням її рівнів, чинників та факторів.

Проаналізовано підходи до визначення поняття «професійний стрес» та «професійний стрес в органах публічної влади».

Виділено основні інституційні ознаки органів публічної влади, серед яких встановлено інституційні чинники професійних стресів. Обґрунтовано доцільність використання терміну «адміністрування», коли мова йде про внутрішні управлінські процеси в органах публічної влади, а саме аспекти кадрової політики. Консолідовано комплекс понять «органи публічної влади», «публічна служба» та «публічний службовець», як важливий етап до розуміння та використання нової концепції публічної служби на шляху трансформування чинної системи державного управління у систему публічного управління, а державної служби – у публічну службу.

Розглянуто найбільш поширені трактування стресостійкості у сучасній науковій літературі. Встановлено, що поняття «ресурсів стресостійкості» є понятійно ширшим, а ніж «ресурси особистості», яке ототожнюється із особистісними, первинними, індивідуально-психологічними складовими ресурсів стресостійкості. Досліджено ресурси, необхідні для конструктивного вирішення стресових ситуацій у професійній діяльності публічних службовців в межах компетентнісно-орієнтованого підходу до управління людськими ресурсами на публічній службі. Для розуміння прикладного змісту цього підходу в органах публічної влади, розмежовано поняття «компетенція» та «компетентність». Встановлено, що стресостійкість публічного службовця – це захисна функція організму, яка не завжди впливає позитивно на результати його професійної діяльності. Для цього необхідні конструктивні стратегії поведінки (копінг) та управління емоційною сферою (емоційний інтелект).

Аналітичний огляд мотиваційних складових процесу адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади дав змогу встановити зв'язок між стресом і стресостійкістю публічних службовців та рівнем задоволення їхніх первинних та вторинних потреб у теорії мотивації Маслоу, а також рівень стресу та стресостійкості, залежно від задоволеності чи незадоволеності працею за Герцбергом.

У другому розділі «Аналізування і оцінювання чинників та процесів адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади» сформовано нормативно-правовий базис адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади; проаналізовано управлінські підходи та чинники професійних стресів із врахуванням особливостей досліджуваної галузі. Першочерговим завданням на законодавчому рівні визначено конкретизацію вимог до претендентів на посади в органах місцевого самоврядування та приведення норм ЗУ «Про службу в органах місцевого самоврядування» у відповідність до норм ЗУ «Про державну службу».

Згенеровано зарубіжний досвід забезпечення високого рівня стресостійкості публічних службовців у процесі формування системи добору й відбору кадрів на публічну службу та оцінювання ефективності та результативності їх роботи. Виокремлено ті правові аспекти, які варто запозичити для впровадження у вітчизняній галузі публічного управління та адміністрування.

Встановлено, що для органів публічної влади характерна доволі слабка корпоративна культура, суттєва різниця в системі мотивації між вищим управлінським корпусом в державі та працівниками цієї сфери нижчої категорії, характерна наявність різновікових груп працівників, а також домінування стресостійкості та емоційного інтелекту над професійними та методичними знаннями, що зумовлено потребою до самомотивації та численними нормами у професійній діяльності.

Виокремлено основні чинники стресових ситуацій в органах публічної влади та запропоновано теоретичні підходи до їх групування. Сформовано напрямки адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади в межах різних наукових парадигм. Згенеровано усі описані підсистеми (чинники, джерела, управлінські та особистісні підходи, соціально-психологічні аспекти) з точки зору інституційних ознак органів публічної влади у вигляді системи адміністрування стресових ситуацій.

Досліджено мотивацію до подолання стресових ситуацій в органах публічної влади на основі низки сучасних теорій (модель внутрішньої мотивації

М. Чиксентмихайі, R – теорія мотивації Н.Ю. Подольчака). Розвинуто 5-факторну часову теорію мотивації (HEVEN теорію мотивації) Н.Ю. Подольчака в розрізі еволюції системи цінностей державного управління у період незалежності України. Встановлено існування часового лагу між системою цінностей суспільства та системою цінностей публічних службовців, що зумовлює додаткове стресове навантаження на галузь публічного управління загалом та персонал органів публічної влади зокрема.

Представлено результати опитування публічних службовців, що здійснювалось за допомогою анкетування із використанням Google Форми, з метою виявлення внутрішніх (організаційних) та зовнішніх чинників (детермінант) стресових ситуацій в органах публічної влади. Провівши попереднє оцінювання відповідей респондентів на деякі запитання, отримано підтвердження гіпотези про вагомість впливу інституційних джерел професійних стресів персоналу органів публічної влади, а саме: відсутність досконалого законодавства в галузі публічного управління, що здатне сформувавши відчуття захищеності в умовах системних змін.

За результатами кластерного аналізу респондентів розділено на групи за низкою спільних ознак, таких як: вік респондента, стаж роботи на публічній службі та система цінностей і ставлення до роботи. В результаті такого групування проведено аналогію із теорією поколінь Штрауса та Хоува та присвоєно кожній групі приналежність до того чи іншого покоління: кластер 1 – представники покоління Y, кластер 2 – представники покоління X, кластер 3 – здебільшого представники покоління «бемі-бумерів». Встановлено, що представники різних поколінь мають різні пріоритети у професійній діяльності. Це, перш за все, стосується мотивів, які спонукають їх ефективно та результативно виконувати свої обов'язки. І, власне, врахування цих мотивів та особливостей при формуванні системи адміністрування стресових ситуацій дасть можливість отримати максимальний результат для організації та галузі публічного управління загалом.

У третьому розділі «Удосконалення адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади» запропоновано модель забезпечення граничних рівнів стресостійкості персоналу органів публічної влади на етапі їх прийняття на службу; розроблено систему рамкових вимог до посад щодо граничних рівнів стресостійкості в органах публічної влади, а також змістовно-методичні інструменти адміністрування стресових ситуацій із врахуванням етапів життєвого циклу кар'єри публічних службовців.

У запропонованій моделі відображено можливі методи пошуку кадрів і їх безпосереднього (конкурсного) відбору. Деякі з них є більш вартісними, інші потребують більших затрат часу та професійності кадровиків і консультантів організації. Однозначних рекомендацій та критеріїв вибору цих методів немає, а позитивний результат залежить від злагодженої та продуктивної роботи вищого керівництва і служби управління персоналом організації, а також ефективної кадрової політики. В основу моделі покладено принцип оптимізацій, тобто підбір здійснюється за чітко визначеним «компетентнісним портретом» посади, що описаний за допомогою нечіткої дискретної множини, шляхом визначення мінімальних відхилень серед претендентів.

Використовуючи законодавчо визначені категорії посад в органах публічної влади, запропоновано поєднати різні наукові підходи до управління стресовими ситуаціями, шляхом розроблення системи маркування стресового навантаження кожної групи посад за принципом психології кольору Макса Люшера, який розробив «кольоровий тест» для визначення особливостей характеру людини за вподобаннями певної кольорової гами у одязі та повсякденному житті. Такий підхід дає змогу адаптувати конкретні заходи із адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади, залежно від інтенсивності стресового навантаження у професійній діяльності.

Розроблено пропозиції щодо наповненості «компетентнісних портретів» посад, маркованих одним кольором відповідними стрес-компетентностями, а також встановлені порогові значення коефіцієнта відповідності, як зваженої

середньоарифметичної експертної оцінки, з метою оптимізації напрямів адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади.

Встановлено важливість оцінювання ефективності навчальних програм та програм підвищення кваліфікації публічних службовців, з метою їх постійного коригування й удосконалення. Для цього проаналізовано довготермінові та короткотермінові програми на Порталі управління знаннями НАДС за змістом і попитом на них. Запропоновано розвинути методику Дональда Кіркпатріка для розробки алгоритму оцінювання ефективності використаних навчальних програм та програм підвищення кваліфікації в органах публічної влади, визначаючи їх вплив на зміну компетентностей посадових осіб. Це дасть змогу раціоналізувати процес навчання та зробити його дієвим методом адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади.

Розвинуто теорію життєвого циклу кар'єри публічних службовців В.Карковської, шляхом встановлення обернено пропорційної залежності між достатністю заходів із адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади та інтенсивністю професійного стресового навантаження на посадових осіб. Введено поняття «достатності заходів», яке визначає рівень відхилення кривої життєвого циклу кар'єри у бік збільшення чи зменшення стресового навантаження у професійній діяльності. Встановлено етап найбільшої доцільності використання цих заходів, а саме – утримання на службі.

На основі кластерного аналізу результатів анкетування, сформовано матрицю особливостей посадових осіб органів публічної влади на кожному етапі життєвого циклу їх кар'єри. Встановлено існування різних груп публічних службовців, основні цінності та мотиви яких не перетинаються. При цьому визначено, що важливою умовою адаптування системи адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади відповідно до цінностей різних поколінь публічних службовців є перебування в загальній системі цінностей всього суспільства, оскільки однією з основних ознак органів публічної влади є спрямованість на виконання суспільних завдань та функцій.

Висновки до дисертації включають узагальнені результати дослідження, а також рекомендації щодо їх практичного застосування. Теоретичне значення виконаної роботи полягає в тому, що її результати дають змогу більш ретельно зрозуміти сутність процесу адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в можливості їх використання у практиці діяльності органів публічної влади при формуванні «компетентнісного портрету» посади публічного службовця із врахуванням інтенсивності професійного стресового навантаження на ній, організуванні системи добору та відбору кадрів відповідно до сформованого «компетентнісного портрету», організуванні професійного розвитку публічних службовців з метою накопичення ресурсів стресостійкості та оцінюванні його ефективності тощо. Практична значущість отриманих результатів підтверджена їх використанням при виконанні науково-дослідних робіт кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Національного університету «Львівська політехніка», а також у навчальному процесі цього закладу вищої освіти та діяльності органів публічної влади.

**Ключові слова:** адміністрування, стресові ситуації, публічний службовець, органи публічної влади, компетентності, посади, професійний розвиток, життєвий цикл кар'єри, ефективність.

## **ABSTRACT**

Dorosh I.M. Administration of stressful situations in public authorities. - Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 281 - Public management and administration. – Lviv Polytechnic National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Lviv, 2021.

On the way to the implementation of Ukraine's European integration strategy, the priority is to reform all spheres of society, such as education, science, medicine, and,



above all, public management and administration, the formation of new values. However, especially important in this process is the transition to a completely new paradigm of public policy in terms of institutions, norms and human potential. This process is complicated by the Soviet legacy, which has left a huge gap in the worldviews of various segments of the population. The historical consequences have led to an incorrect perception of the status of "civil servant", which creates obstacles to the integrity of the implementation of professional and business responsibilities imposed on public servants. The layering of systemic changes and the existence of a time lag between the values of public officials and society in general leads to excessive stress on public servants, which is associated not only with professional activities, but also psychological and personal qualities. This situation needs to be resolved by the formation of perfect administration system stress in public authorities, which will be an integral part of public sector management and administration in terms of European integration.

The purpose of the dissertation is to develop conceptual, theoretical and methodological and applied principles of administration of stressful situations in public authorities.

The object of the study is the process of administration of stressful situations in public authorities.

The subject of the study are theoretical and methodological and methodical approaches to the administration of stressful situations in public authorities.

The following main methods were used in the research process: analysis and synthesis, system approach, systematization, method of analogies, comparison, questionnaires, statistical methods, graphical method, abstract-logical method, etc.

According to its structure, the dissertation consists of an introduction, three chapters, divided into sections, conclusions, references and appendices.

The introduction substantiates the relevance of the research topic, formulates the purpose and objectives, describes the novelty and practical significance of the results of the dissertation research.

In the first chapter of the dissertation **"Theoretical and applied aspects of administration of stressful situations in public authorities"** the conceptual approaches of definition of the category of "stress" are considered, the peculiarities of the occurrence of stressful situations in public authorities and the resources needed for their constructive solution have been established.

In the process of defining the conceptual and applied aspects of this concept, its connection with the development of the paradigm of public administration has been established. The conceptual apparatus of "stressful situations" and "stressful environment" is distinguished in order to establish the key factors of administration in public authorities. The decomposition of a stressful situation in the professional activity of the staff of public authorities with the definition of its levels, factors and factors is offered. Approaches to the definition of "professional stress" and "professional stress in public authorities" are analyzed.

The main institutional features of public authorities are highlighted, among which the institutional factors of professional stress are established. The expediency of using the term "administration" when it comes to internal management processes in public authorities, namely aspects of personnel policy, is substantiated. The system of concepts "public authorities", "public service" and "public servant" has been consolidated as an important step towards understanding and using the new concept of public service on the way of transforming the current system of public administration into public administration and state service into public service.

The most common interpretations of stress resistance in the modern scientific literature are considered. It is established the category of "stress stability resources" is conceptually broader than "personality resources", which is identified with the personal, primary, individual and psychological components of stress stability resources. It is determined the stress stability of a public servant is a protective function of the body, which does not always have a positive effect on the results of his professional activity. This requires constructive behavioral strategies (coping) and emotional management (emotional intelligence).

In the second chapter "**Analysis and evaluation of factors and processes of administration of stressful situations in public authorities**" was formed the legal framework for the administration of stressful situations in public authorities; the managerial approaches and factors of professional stresses are analyzed with taking into account features of the researched branch. The priority task at the legislative level is to specify the requirements for applicants for positions in local governments and to bring the norms of the Law of Ukraine "On Service in Local Self-Government Bodies" to the norms of the Law of Ukraine "On Civil Service".

Foreign experience in ensuring the stress stability of public servants in the process of forming a system of assortment and selection of personnel for the public service and evaluating the effectiveness and efficiency of their work has been generated. The legal aspects that should be borrowed for implementation in the domestic sector of public administration are highlighted.

It is established that public authorities are characterized by a rather weak corporate culture, a significant difference in the system of motivation between the top management in the state and employees of this lower category, the presence of different age groups, as well as the dominance of stress stability and emotional intelligence over professional and methodological knowledge which was caused by the need for self-motivation and numerous norms in professional activity.

The main factors of stressful situations in public authorities are highlighted and theoretical approaches to their grouping are proposed. The directions of administration of stressful situations in public authorities within various scientific paradigms are formed. All the described subsystems (factors, sources, managerial and personal approaches, socio-psychological aspects) from the point of view of institutional features of public authorities in the form of a system of stress management are generated.

Motivation to overcome stressful situations in public authorities on the basis of a number of modern theories (model of internal motivation of M. Chiksentmykhay, R - theory of motivation of N.Yu. Podolchak) is investigated. A 5-factor time theory of motivation (HEVEN theory of motivation) was developed by N.Yu. Podolchak in the context of the evolution of the system of values of public administration during the

independence of Ukraine. The existence of a time lag between the system of values of society and the system of values of public servants has been established, which causes additional stress on the public administration industry in general and the staff of public authorities in particular.

The results of a survey of public servants, which was conducted using a questionnaire using the Google Form, in order to identify internal (organizational) and external factors (determinants) of stressful situations in public authorities. After a preliminary assessment of respondents' answers to some questions, the hypothesis of the importance of the impact of institutional sources of professional stress on public authorities, namely the lack of perfect legislation in the field of public administration, which can create a sense of security in the terms of systemic changes.

According to the results of cluster analysis, respondents are divided into groups on a number of common features, such as: the respondent's age, length of service in the public service and the system of values and attitudes to work. As a result of such grouping, an analogy was made with the theory of Strauss and Howe generations and each group was assigned to a particular generation: cluster 1 - representatives of generation Y, cluster 2 - representatives of generation X, cluster 3 - mostly representatives of the generation of "baby boomers". It is established that representatives of different generations have different priorities in professional activity.

The third chapter "**Improving the administration of stressful situations in public authorities**" proposes a model for ensuring the maximum levels of stress stability of public authorities at the stage of their recruitment; the system of framework requirements for positions on the maximum levels of stress resistance in public authorities has been developed and also the content-methodical tools of administration of stressful situations with taking into account the stages of a life cycle of career of public servants are offered.

The proposed model reflects possible methods of personnel search and their direct (competitive) selection. The model is based on the principle of optimization, the selection is based on a clearly defined "competence portrait" of the position, which is

described by a fuzzy discrete set, by determining the minimum deviations among the applicants.

Using legally defined categories of positions in public authorities, it is proposed to combine different scientific approaches to stress management by developing a system for marking the stress load of each group of positions on the principle of color psychology by Max Luscher. This approach makes it possible to adapt specific measures for the administration of stressful situations in public authorities, depending on the intensity of stress in professional activities.

Proposals have been developed for filling the "competence portraits" of positions marked with one color with the relevant stress competencies, also it was determined the liminal values of the correspondence factor as a weighted arithmetic expert assessment, in order to optimize the administration of stressful situations in public authorities.

The importance of evaluating the effectiveness of training programs and advanced training programs for civil servants, with the aim of their constant adjustment and improvement was established. It is proposed to develop Donald Kirkpatrick's methodology for developing an algorithm for evaluating the effectiveness of used training programs and advanced training programs in public authorities, determining their impact on changing the competencies of officials.

The theory of the life cycle of public servants of V. Karkovska was developed by establishing an inversely proportional relationship between the sufficient of measures for the administration of stressful situations in public authorities and the intensity of professional stress on officials. The concept of "sufficient of measures" is introduced, which determines the level of deviation of the career life cycle curve towards increasing or decreasing the stress load in professional activities. The stage of the greatest expediency of use of these measures, namely - keeping on service is established.

Based on the cluster analysis of the survey results, a matrix of features of public authorities at each stage of their life cycle is formed. The existence of different groups of public servants, the basic values and motives of which do not intersect, have been established. It is determined that an important condition for adapting the system of administration of stressful situations in public authorities in accordance with the values

of different generations of public servants is to be in the general value system of society, as one of the main features of public authorities is the focus on public tasks and functions.

Conclusions to the dissertation include generalized research results and also recommendations for their practical application. The theoretical significance of the work performed is that its results allow to understand in more detail the essence of the process of administration of stressful situations in public authorities.

The practical significance of the results of the research consist in the possibility of their use in the practice of public authorities in: forming a "competence portrait" of a civil servant taking into account the intensity of professional stress load on it, organizing a system of assortment and selection in accordance with the formed competence portrait public servants in order to accumulate resources of stress resistance and evaluate its effectiveness, etc. The practical significance of the obtained results is confirmed by their use in research work of the Department of Administrative and Financial Management of the Lviv Polytechnic National University and in the educational process of this university and the activities of public authorities.

**Key words:** administration, stressful situations, public servant, public authorities, competencies, positions, professional development, career life cycle, efficiency.

## **ПЕРЕЛІК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

### **1. Наукові праці, у яких опубліковано основні наукові результати дисертації**

#### **1.1. Публікації у наукових фахових виданнях України**

1. Подольчак, Н. Ю., Дорош, І. М. та Дорош О.І. (2013). Сутність, причини виникнення та підходи до регулювання стресових ситуацій на підприємствах. *Вісн. Нац. ун-ту «Львівська політехніка»: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та розвитку*, №778, 101-109. (Особистий внесок автора: запропоновано графічну інтерпретацію моделі професійної стресової ситуації персоналу організації).

2. Подольчак, Н.Ю. та Дорош, І.М. (2015). Особливості мотивування конструктивного вирішення професійних стресів на підприємствах. *Ефективна економіка*, №1. Відновлено з: <http://www.economy.nayka.com.ua/> (Особистий внесок автора: запропоновано модель подолання професійного стресу залежно від рівня вмотивованості базових когнітивних потреб посадовця).

3. Дорош, І.М. (2015). Вплив ефективності менеджменту підприємства на рівень стресостійкості його персоналу. *Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць*. Львів : РВВ НЛТУ України, Вип. 25.2, 392-398. (Особистий внесок автора: запропоновано характеристики системи менеджменту організації, які дають змогу конструктивно вирішувати стресові ситуації).

4. Дорош, І.М. (2015). Забезпечення необхідного рівня стресостійкості працівників підприємства на етапі їх працевлаштування. *Економіка: реалії часу*. *Науковий журнал*, № 1 (17), 90-94. Відновлено з: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n1.html>. (Особистий внесок автора: розроблено модель забезпечення високого рівня стресостійкості персоналу на етапі працевлаштування).

5. Дорош, І.М. та Дорош, О.І. (2018). Правові засади регулювання стресових ситуацій в державних організаціях та установах. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, №1. Відновлено з: <http://www.dy.nayka.com.ua>. (Особистий внесок автора: згенеровано основні правові норми адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади).

6. Дорош, І.М. та Дорош, О.І. (2019). Стресостійкість персоналу в системі вітчизняного публічного менеджменту: чинники та особливості. *Теорія та практика державного управління*, №1, 187-193. DOI: <https://doi.org/10.34213/tp.19.01>. (Особистий внесок автора: досліджено особливості діяльності публічних організацій на пострадянському просторі, здійснено порівняльний аналіз систем класичного та публічного менеджменту в Україні).

7. Подольчак, Н.Ю., Данилович-Кропивницька, М.Л. та Дорош, І.М. (2019). Система мотивації як інструмент забезпечення стресостійкості персоналу публічних установ. *Інфраструктура ринку*, Вип. 29, 275-280. Відновлено з: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/29\\_2019\\_ukr/44.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/29_2019_ukr/44.pdf). (Особистий внесок автора: досліджено місце категорій «стрес» та «стресостійкість» у класичних та сучасних теоріях мотивації в розрізі публічних установ).

8. Карковська, В.Я. та Дорош, І.М. (2019). Сучасне лідерство: особливості вимоги, проблеми та помилки. *Держава та регіони*, №5, 98-103. DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2019-5-18>. (Особистий внесок автора: досліджено вплив лідерських якостей керівника на його стресостійкість у професійній діяльності).

9. Дорош, І.М. та Дорош О.І. (2020). Система оцінювання ефективності та результативності роботи державних службовців в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*, № 10. Відновлено з: DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2156-2020.10.31>. (Особистий внесок автора: згенеровано зарубіжний досвід оцінювання результативності та ефективності професійної діяльності публічних службовців).

10. Дорош, І.М. (2020). Ресурси особистості як чинник стресостійкості державних службовців. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія "Проблеми економіки та управління", № 2(8), 144-152. DOI: <https://doi.org/10.23939/semi2020.02.144>. (Особистий внесок автора: здійснено теоретичне аналізування змісту ресурсної концепції стресу, доведено важливість прикладного застосування цього підходу в галузі вітчизняного публічного управління, який може стати підґрунтям для вирішення проблем підвищення рівня стресостійкості публічних службовців).

**1.2. Стаття у науковому періодичному виданні іншої держави, яке включене до міжнародної наукометричної бази**



11. Князь, С., Скриньковський, Р., Дорош, І. та Мацук, В. (2021). Інституційні детермінанти стресових ситуацій в органах публічної влади України. *Traektoriâ Nauki*, Vol. 7. No 2. Відновлено з: <https://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/863>. (Особистий внесок автора: запропоновано теоретичне та емпіричне обґрунтування інституційних детермінант стресових ситуацій в органах публічної влади України, з метою пошуку шляхів їх адміністрування).

### **1.3. Стаття у іншому періодичному науковому виданні**

12. Дорош, І.М. (2013). Стреси як результат адміністративно-організаційних наслідків кризових явищ підприємства. *Кримський економічний вісник. Науковий журнал*, Ч.1, С.143-146. (Особистий внесок автора: визначено взаємозв'язок між кризовими явищами в організації та галузі і стресовим навантаженням на персонал).

## **2. Опубліковані праці апробаційного характеру**

13. Дорош, І.М. (2013). Особливості управління стресовими явищами на підприємствах. *Інтегроване стратегічне управління: проблеми адміністрування, економічної безпеки та проектної діяльності*: тези доп. І Міжвузівської науково-практичної конференції, Львів, 24-26 квітня 2013 р., Львів.: Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка», 30. (Особистий внесок автора: виділено особливості професійних стресових явищ в організаціях та на підприємствах як окремої управлінської категорії).

14. Дорош, І.М. (2013). Управління стресами: досвід іноземних компаній. *Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку*. Матеріали І Міжнародної науково – практичної конференції, Львів, Славське, 10-12 жовтня 2013р., Львів: «Бест Друк», 42-43.

*(Особистий внесок автора: згенеровано досвід іноземних корпорацій в управління стресами).*

15. Дорош, І.М., Подік, В.О. та Тарас, І.М. (2014). Сучасні проблеми розвитку соціально-трудового потенціалу. *Проблеми управління експортно-імпоротною діяльністю: тези доповідей Міжнародної науково-практичної інтернет – конференції, Львів, 13 травня 2014 р., Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка», 28. (Особистий внесок автора: досліджено вплив заходів із розвитку соціально-трудового потенціалу підприємства на стресостійкість його персоналу).*

16. Михальчишин, Н.Л. та Дорош, І.М. (2017). Вплив глобалізації на формування публічних установ у сфері економічної конкуренції. *Глобальний економічний простір: детермінанти розвитку. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, Миколаїв, 15 грудня 2017 року, Миколаїв: МНУ імені В.О.Сухомлинського, Ч.1, 109-111. (Особистий внесок автора: охарактеризовано наслідки глобалізаційних процесів для вітчизняних публічних установ).*

17. Дорош, І.М. (2019). Подолання опору змінам у процесі реформування системи державного управління в Україні. *Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ. Збірник тез III Всеукраїнської науково-практичної конференції, Херсон, 18-19 квітня 2019 року, 112-113. Відновлено з: <http://www.ksau.kherson.ua/konferenc/3774-2019-03-27-1k.html>. (Особистий внесок автора: на основі міжнародного досвіду реформування галузі публічного управління визначено важливість інституційних змін, що безпосередньо регулюють роботу органів публічної влади, спрощення правил та процедур їх співпраці).*

18. Дорош, І.М. (2019). Архетипні засади забезпечення стресостійкості персоналу публічних установ в умовах реформування. *Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ. Збірник тез доповідей III Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Херсон, 19 листопада 2019 р., Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 186-187. Відновлено з:*

<https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream->

[download/123456789/80580/1/Opanasiuk\\_educational\\_district.pdf;jsessionid=64168159096495BAF185FDDE24E79DB6](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80580/1/Opanasiuk_educational_district.pdf;jsessionid=64168159096495BAF185FDDE24E79DB6). (Особистий внесок автора: досліджено архетипні засади забезпечення стресостійкості публічних службовців).

19. Дорош, І. М. (2020). Лідерство та емоційний інтелект як ресурси стресостійкості державних службовців. *Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ*. Збірник тез доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції, Херсон, 25 березня 2020 р. Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 2020. С.140-141. Відновлено з:

<http://www.ksau.kherson.ua/files/konferencii/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97%20%D0%9F%D0%A3%D0%90%2025%20%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D1%8F%202020%20%D1%80..pdf>. (Особистий внесок автора: досліджено ресурси стресостійкості державних службовців).

20. Простапчук, А. Ю. та Дорош, І. М. (2020). Система мотивації державних службовців: особливості та проблеми. *Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ*. Збірник тез доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції, Херсон, 25 березня 2020 р. Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 2020, 136-137. Відновлено з:

<http://www.ksau.kherson.ua/files/konferencii/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97%20%D0%9F%D0%A3%D0%90%2025%20%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D1%8F%202020%20%D1%80..pdf>. (Особистий внесок автора: досліджено особливості мотивування державних службовців як чинники професійних стресових ситуацій).

21. Веселов О.О. та Дорош І.М. (2020). Проблеми удосконалення організаційних структур в публічному управлінні. *Публічне управління та адміністрування у процесах економічних реформ*. Збірник тез доповідей IV

Всеукраїнської науково-практичної конференції, Херсон, 25 березня 2020 р. Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 2020, 136-137. Відновлено з: <http://www.ksau.kherson.ua/files/konferencii/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97%20%D0%9F%D0%A3%D0%90%2025%20%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%BD%D1%8F%202020%20%D1%80..pdf> (*Особистий внесок автора: досліджено проблеми організаційних структур в публічному управлінні, що перешкоджають конструктивному вирішенню стресових ситуацій у професійній діяльності публічних службовців*).

22. Дорош, І.М. та Потапська, Б.В. (2020). Визначення поняття «емоційний інтелект», його основні складові та вплив на професійну діяльність менеджера. *Сучасні технології менеджменту, інформаційне, фінансове та облікове забезпечення розвитку економіки в умовах євроінтеграції: всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція, Черкаси, 16–17 квітня, 2020 року, 182–183.* Відновлено з: [https://suem.edu.ua/sites/default/files/2021-01/suchasni-tehnologii-menedzhmentu-informaciyne\\_v-umovakh-evrointegracii\\_2020\\_04\\_maket.pdf](https://suem.edu.ua/sites/default/files/2021-01/suchasni-tehnologii-menedzhmentu-informaciyne_v-umovakh-evrointegracii_2020_04_maket.pdf). (*Особистий внесок автора: досліджено емоційний інтелект управлінця як важливий ресурс стресостійкості*).

23. Дорош, І.М. (2021). Зарубіжний досвід забезпечення стресостійкості державних службовців у процесі формування системи добору та відбору кадрів в органи публічної влади. *Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю.* Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, 21 квітня 2021 р. Полтава: ПДАУ, 2021. С.775-777. (*Особистий внесок автора: згенеровано зарубіжний досвід забезпечення стресостійкості державних службовців у процесі формування системи добору та відбору кадрів в органи публічної влади*).