

ВИКЛИКИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ПОДОЛАННІ ПАНДЕМІЧНОЇ КРИЗИ

Пандемія COVID-19 створила нагальну потребу в забезпеченні добробуту, а також фізичної, психічної й фінансової безпеки. Через пандемію та віддалений режим роботи тривалість робочого дня збільшилась, що призвело до виснаження й емоційного вигорання. Водночас збільшився рівень стресу через необхідність швидкого та вкрай динамічного прийняття управлінських рішень, зміни рішень внаслідок необхідності адаптації під надшвидку динаміку, що її диктує медична ситуація, вкрай важким та доволі незвичним стало також необхідність не тільки швидкого реагування, а і сміливість брати на себе відповідальність при прийнятті швидких, важливих для збереження суспільної безпеки, вкрай непопулярних важких рішень. далеко не кожному державному управлінцю дається прийняття та реалізація такого роду викликів, оскільки тут мова йде не про професіоналізм (точніше не тільки про професіоналізм), а і про емоційно- психологічну готовність для прийняття таких викликів то роботі в умовах підвищеного рівня суспільної небезпеки.

Пандемія COVID-19 лише зміцнила переконання в тому, що виклики, пов'язані із забезпеченням потреб людини і громадянина, є не окремою, а невід'ємною частиною в прагненні сповна використати цінність та переваги технологій. У процесі пошуку шляхів адаптації робочих процесів до кризи з'ясувалося, що в багатьох, хоча й не в усіх, випадках технології не є найбільшим викликом. Там, де ця проблема стоїть найгостріше, криза вказала на наявність цифрової нерівності в регіонах, сільських громадах та містах з відсутнім доступом до сучасних цифрових технологій, зокрема до Інтернету. У регіонах, що мають доступ до сучасних цифрових технологій, найбільшою складністю виявилась побудова процесів взаємодії людини з технологіями. Зокрема, формування нових принципів і методів управління процесами адаптації, поведінки та роботи у взаємодії з доступними технологіями, задоволення суто людських потреб, таких як прагнення до змістовної роботи, взаємодії та добробуту, максимальне розкриття потенціалу працівників через формування нових навичок і компетенцій, захист етичних цінностей.

COVID-19 змусив керівників зробити три речі одночасно: розробити план повернення до звичного режиму роботи, зрозуміти й застосувати досвід,

отриманий під час кризи, і визначити план подальших дій. Зосередження зусиль лише на поверненні до звичного режиму діяльності не є практичним рішенням, оскільки це не дасть можливості ефективно застосувати всі знання й досвід, отримані впродовж останніх місяців.

Боротьба з пандемією стала спільною боротьбою держави, через її робочий інструмент- державних управлінців, та громадян цієї держави.

Розробляючи план подолання пандемії, зменшення її впливу та наслідків та повернення до звичного режиму роботи, органи управління мають переконатися, що вони створюють чіткий взаємозв'язок між індивідуальним внеском, цілями команд та місією. Для зміцнення зв'язку між приналежністю та організаційною ефективністю державі потрібно робити більше, ніж поважати своїх громадян та ставитися до них справедливо. Вони мають створити міцний взаємозв'язок між особистим внеском людини і громадянина та їхнім впливом на ситуацію й суспільство загалом.

Початок пандемії заскочив всіх зненацька в стані повної неготовності та відсутності можливості прийняття зважених управлінських рішень внаслідок тотального браку професійної, повної необхідної інформації. Такі рішення в подальшому були піддані жорсткій, часто обгрунтованій, критиці, що стало також новим викликом і змусило управлінців до швидкого реагування та перелаштування на вельми динамічний режим прийняття поточних рішень'б на визнання можливості вкрай швидкої деактуалізації прийнятих рішень та, як наслідок, постійної необхідності напрацювання нових і нових матеріалів. Не останнім викликом стала певна управлінська самостійність для керівників середнього рівня, не віконавча, а саме управлінська.

В ряді випадків рішення органів центральної влади дають вказівку на необхідність та обов'язковість вчинення певних дій, таких як розгортання польових шпиталів із необхідністю самостійно визначити місцезнаходження та обсяг коєчного фонду. Таким самим стає необхідність прийняття рішення про допуск до роботи, чи відсторонення від роботи працівників та необхідність заміні відсторонених осіб для збереження безперервності робочого процесу. І все це в умовах абсолютної невизначеності про міру можливої відповідальності за прийняття таких рішень.

Під час пандемії COVID-19 держави пережили етап активного прискорення, швидко просуваючись назустріч майбутньому роботі, що випробовувало їхню здатність забезпечити синергію людини, держави й технологій у найбільш динамічному середовищі за всю історію. Тимчасом як кризова ситуація може спонукати до героїчних та безпрецедентних дій,

справжній шлях до відновлення лежить через досягнення тривалого ефекту від впровадження нових технологій управління.