

етапи консультації. Це інтерактивний процес залучення пацієнта, що допомагає зберегти зацікавленість пацієнта під час всієї консультації, розуміти різні етапи консультації від початку до завершення та брати в них участь. Особливо важливо повторювати та підсумовувати план лікування, уточнюючи згоду пацієнта. Просити пацієнта, щоб він міг ставити питання щодо прояснення неясних моментів і розповідати своїми словами про важливі деталі плану лікування.

Відтак, такий підхід дозволить сформувати довірчі відносини між лікарем і пацієнтом, що дозволить підвищити якість медичної допомоги загалом.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-406-4-35>

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ І ЗАДОВОЛЕНOSTІ ЖИТТЯМ СПІВРОБІТНИКІВ І СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ

Вартанова Олена Вікторівна

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри управління та смарт-інновацій
Київський національний університет технологій та дизайну
м. Київ, Україна*

Рудінська Олена Володимирівна

*кандидат економічних наук,
завідувачка кафедри менеджменту охорони здоров'я
Одеський національний медичний університет
м. Одеса, Україна*

За даними досліджень, студентський вік (18–24 р.) має підвищений ризик виникнення психічних розладів: поширеність психічних розладів в студентському віці – щонайменше 10%; 75% психічних розладів починаються у віці до 24 років [1]. Психічні розлади можуть мати виражений негативний вплив на навчання, соціальне життя, професійну траєкторію розвитку молодих людей, вони інвалідизують та забирають життя. Пандемія COVID-19, а згодом і війна в Україні дуже негативно вплинули на психічне здоров'я і благополуччя як молоді, так і науково-педагогічних співробітників ЗВО. За даними дослідження, значна частка

співробітників закладів освіти знаходяться на різних стадіях професійного вигорання, що призводить до виснаження психічних ресурсів, неадекватних (зазвичай, занижених) емоційних реакцій, зниження комунікації, до погіршення якості, а часом навіть до припинення виконання професійних обов'язків).

Ставлення до життя та психологічні стани істотно впливають на економічну поведінку та прийняття економічних рішень (на економічну поведінку молоді впливають включеність до життя, втома від життя, хвилювання за майбутнє). Студентський вік 18–24 років є критично важливим з точки зору можливості ефективних превенцій і терапевтичних втручань у сфері психічного здоров'я. Це актуалізує необхідність дослідження факторів професійного вигорання і задоволеності життям співробітників і студентів закладів освіти в контексті управління благополуччям персоналу.

Професійне вигорання – це стан психічного та емоційного виснаження, який може виникнути у людей внаслідок тривалого стресу, переважання роботою, невідповідності очікувань та вимог роботодавця, конфліктів на робочому місці та інших негативних факторів. Основні ознаки професійного вигорання включають:

- емоційне виснаження: втрата ентузіазму, емоційне виснаження, втрата інтересу до роботи;
- деперсоналізація: ставлення до роботи та колег може стати цинічним, відстанню або ворожим;
- редукція особистих досягнень: відчуття невдачі та невпевненості у власних здібностях, зниження самооцінки.

Вигорання включено до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11) як професійне явище [2]. Вигорання – це синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося впоратися. Він характеризується трьома вимірами:

- почуття виснаження енергії або виснаження;
- підвищена психічна віддаленість від роботи або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою;
- зниження професійної ефективності.

Результатом професійного вигорання співробітників компаній є спад рівня залученості співробітників та їх мотивації, що неминуче позначається на продуктивності праці та ефективності роботи співробітників в цілому та в цілому призводять до прямих фінансових втрат компаній.

Авторська модель впливу професійного вигорання та чинників задоволеності життям на економічну поведінку та прийняття рішень зображено на рис. 1.

Дослідження чинників професійного вигорання та задоволеності життям на економічну поведінку студентів та співробітників закладів

вищої освіти (квітень – грудень 2023 р). Вибірка дослідження становила 214 осіб, віком від 18 до «49 і більше» років. 78% респондентів мають вік 18–24 р. Мета дослідження – визначення впливу чинників професійного вигорання та задоволеності життям на економічну поведінку та прийняття рішень співробітників і студентів ЗВО.



Рис. 1. Авторська модель впливу професійного вигорання та чинників задоволеності життям на економічну поведінку та прийняття рішень

Рівень доходів (об'єктивний (залишковий) та суб'єктивно визначений) істотно впливає на показники професійного вигорання та ставлення до життя освітян, також економічну поведінку, прийняття рішень. Виявлено значущі зв'язки між фазами професійного вигорання і рівнем доходу: чим менше рівень доходів (як суб'єктивних так і об'єктивних), тим більше різні фази професійного вигорання. Чим нижче рівень суб'єктивного доходу та рівень залишкового доходу, тим більше прояв фази "напруження" ($r = -0,317$, $p = 0,01$, $r = -0,37$, $p = 0,27$); чим нижче залишковий дохід, тим вище прояв фази "резистентність" ($r = -0,27479$, $p = 0,01$), чим вище суб'єктивний рівень доходу, тим вище чинник задоволеності життям "життєва включеність", і навпаки. Чим вище суб'єктивний рівень доходу, тим вище чинник задоволеності життям "життєва включеність", і навпаки; проте чим вище рівень суб'єктивного доходу, тим більше прояв фактору "хвилювання про майбутнє" ($r = 0,3846$, $p = 0,01$). Розподіл результатів за показниками «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко) подано у табл. 1.

Таблиця 1

**Відсотковий розподіл результатів за показниками
«Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко)**

Стадія професійного вигорання	Несформована фаза		Фаза в стадії формування		Сформована фаза	
	№	%	№	%	№	%
Стадія напруження	88	41,1	44	20,6	72	33,6
Стадія резистенції	62	29	82	38,3	73	34,2
Стадія виснаження	64	29,9	88	41,1	69	32,2
Усього	214	100	214	100	214	100

Джерело: власні дослідження

Відсотковий розподіл результатів за показниками «Задоволеність життям» подано у табл. 2.

Таблиця 2

**Розподіл результатів за показниками "Задоволеність життям"
(Н. Мельнікова) Джерело: власні дослідження)**

Ступінь вираженості фактору	Фактори задоволеності життям									
	F1. Життєва включеність		F2. Розчарування в житті		F3. Втома від життя		F4. Хвилювання про майбутнє		Загальний бал	
	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%
Вище за середній	43	20,1	24	11,2	20	9,3	17	7,9	21	9,8
Середній	103	48,1	80	31,4	84	39,3	56	26,2	65	30,4
Нижче за середній	68	31,8	110	51,4	110	51,4	141	65,9	128	59,8
Усього	214	100	214	94	214	100	214	100	214	100

Згідно з результатами дослідження, визначено основні мішені управління корпоративним благополуччям у ЗВО: організаційно-управлінські, соціально-психологічні та освітньо-просвітницькі заходи.

Організаційно-управлінські заходи для забезпечення благополуччя у ЗВО [4, 5]:

- чітке визначення цілей діяльності співробітників;
 - підтримка індивідуального професійного розвитку студентів та викладачів;
 - мотивація співробітників через адекватну систему заохочень;
 - створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;
 - залучення співробітників у прийняття рішень для підвищення ефективності ЗВО;
 - оптимізація графіку навчального процесу та баланс між роботою та особистим життям;
 - справедливий розподіл професійних обов'язків.
- Соціально-психологічні заходи для забезпечення благополуччя у ЗВО :
- впровадження цінностей психічного здоров'я в університетську спільноту;
 - розвиток взаємозв'язків, взаємодії та взаємодопомоги в університетській спільноті;
 - підтримка відносин між всіма учасниками освітнього процесу;
 - вирішення конфліктів в освітньому процесі;
 - врахування особливостей розвитку здобувачів освіти, теорії покоління та психологічних особливостей покоління постмеленіалів;
 - превенція психологічних розладів серед студентів та НПП;
 - психоосвіта для подолання дезадаптивних когніцій, стресу та емоційного вигорання.
- Освітньо-просвітницькі заходи для забезпечення благополуччя у ЗВО:
- впровадження психосоціальної підтримки;
 - організація тренінгів для формування навичок психічного здоров'я;
 - тимблдинг для здобувачів та співробітників;
 - розвиток професійної та студентської спільноти;
 - імплементація курсів з психологічної освіти у навчальні програми;
 - реалізація міжнародних програм для розвитку психосоціальної підтримки;
 - зміна підходів до психологічної освіти та розвиток soft skills;
 - створення служби психосоціальної підтримки.

Література:

1. Романчук О. Творцями стандартів мають бути фахові асоціації. Інтерв'ю. НейроNews. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/interview-Romanchuk.pdf> (дата звернення: 15.04.2024 р.)
2. Вигорання як «професійний феномен»: Міжнародна класифікація хвороб. URL: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (дата звернення: 20.04.2024 р.)

3. Емоційне вигорання педагогічних працівників. URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/8_konferenzii/emociyne_vigorannya.pdf (дата звернення: 20.04.2024 р.)

4. Вартанова О. В., Кузнецов Д. О. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу. Економіка і суспільство. 2024. № 59. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426>

5. Рудінська О. В., Белякова В. В. Критерії й оцінка ефективної діяльності управлінської команди в сучасному багатопрофільному підприємстві. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2016. № 15, вип. 3. С. 65–79.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-406-4-36>

АСПЕКТИ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Красіленко Тетяна Миколаївна

лікар-інтерн за спеціальністю «Внутрішні хвороби»

Комунальне некомерційне підприємство

«Одеська обласна клінічна лікарня» Одеської обласної ради;

здобувач вищої освіти

Одеський національний медичний університет

м. Одеса, Україна

Рудінська Олена Володимирівна

кандидат економічних наук,

завідувачка кафедри менеджменту охорони здоров'я

Одеський національний медичний університет

м. Одеса, Україна

Сучасний «медичний світ» вимагає від медичного персоналу стрімкого розвитку, вдосконалення, пристосування до постійних змін. Чималу роль в цьому процесі відіграють впровадження медичної реформи, напружена конкуренція медичних закладів, військові дії на території нашої країни. Такі умови роботи супроводжуються розвитком постійного відчуття стресу, який, накопичившись, призводить до професійного вигорання медичних працівників. Вигорання працівників є значною проблемою