

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

у роботі медичної установи, тому що при наявності у робітників даного стану різко збільшується кількість лікарських помилок, знижується якість надання допомоги, продуктивність праці падає, відбувається відтік пацієнтів, погіршується здоров'я населення, зростає плінність кадрів, медична установа не виконує делеговані їй державою задачі, розхитуючи систему громадського здоров'я вцілому [10]. Тому, користуючись знаннями зі стрес-менеджменту, ми прагнемо із проблеми вигорання медичних працівників створити нову можливість розвитку медицини, застосовуючи антикризові заходи [9]. Задля здійснення цієї мети постає необхідність детальнішого дослідження, діагностики та впровадження методів боротьби з професійним вигоранням серед медиків. Слід звернути увагу, що більшість працівників не помічають початку розвитку виснаження, а за ним і вигорання, що є ще одним приводом для вивчення цього питання детальніше.

Згідно з визначенням ВООЗ (2019), «вигорання – це синдром, який розглядається як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися і характеризується трьома критеріями: відчуттям втрати енергії чи виснаження; збільшенням психічної віддаленості від роботи або поява почуття негативізму чи цинізму, пов'язаного з роботою; зниженням професійної ефективності» [8].

Загального дослідження, щодо відсотку медичних працівників, які потерпають від професійного вигорання немає. Але, проаналізувавши і порівнявши, проведені з цього питання дослідження, можна зробити висновок, що ця цифра коливається від 20 (у більш ефективних медичних закладах) до 75% (у менш ефективних) [1; 3; 4; 5; 7; 8]. Слід зазначити, що дана проблема більш поширена серед лікарів, які працюють у своїй професії понад 10–15 років [7], хоча, згідно певних досліджень, вигорання лікарів починається ще зі студентських років [6]. Відсоток ураження, пов'язаний з середнім медичним персоналом, часто вище, ніж у лікарів [5; 7]. Особливо, емоційне виснаження вражає жінок-медиків [5]. Та легко поширюється від одних колег до інших [7].

Для більш детального дослідження цього питання ми провели діагностику професійного вигорання медичних працівників КНП «ЦПМСД» Затишанської селищної ради Роздільнянського району Одеської області. Дослідження проводилося за допомогою опитувальника К. Маслач і С. Джексон [2, ст. 36–39]. Згідно відповідних шкал, проведено оцінку різних аспектів вигорання (табл. 1) у працівників. Всього опитано 12 осіб – 4 лікарів, 8 медичних сестер. За результатами опитування можна зробити висновок, що 75% медичних працівників центру страждають на вигорання, із них майже 42% мають середній ступінь вираженості змін і 33% – високий. Це дослідження показало, що дана проблема є досить серйозною. І як ми вважаємо, не обходить жодної медичної установи.

Нею не можна нехтувати: вона призводить не лише до погіршення особистісних якостей, а й поширюється на весь колектив закладу, призводить до порушення ефективності функціонування організації вцілому, що несе за собою купу негативних наслідків.

Таблиця 1

Параметр	Емоційне виснаження			Деперсоналізація			Редукція професійних досягнень		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий	низький	середній	високий
Лікарі	25% – 1 лік.	50% – 2 лік.	25% – 1 лік.	50% – 2 лік.	50% – 2 лік.	0%	50% – 2 лік.	50% – 2 лік.	0%
Медичні сестри	25% – 2 м/с	37,5% – 3 м/с	37,5% – 3 м/с	62,5% – 5 м/с	25% – 2 м/с	12,5% – 1 м/с	62,5% – 5 м/с	25% – 2 м/с	12,5% – 1 м/с

Чому виникає вигорання? Причин [1; 3] безліч, але основні з них: надмірне завантаження роботою, ненормований робочий графік, відсутність балансу між роботою та особистим життям, складні професійні випадки, співпереживання пацієнтам та їх смерть, відсутність підтримки, негативна атмосфера в колективі. Можливі індивідуальні особливості особистості, як наприклад, висока відповідальність, низька опірність стресу, завищені вимоги до себе, етичні протиріччя тощо. А в наш час додався ще один додатковий і найбільш впливовий чинник – це війна.

Основні ознаки професійного вигорання (табл. 2).

Таблиця 2

Фізичні симптоми	Втрата енергійності, розсіяна увага, фізичне виснаження, головний біль, сонливість, безсоння, зміна ваги.
Психічні симптоми	Песимістичні думки, апатія, депресія, дратівливість, почуття тривоги, страх.
Професійні зміни	Помилки в роботі, втрата інтересу до своєї професії, дистанціювання від колег та роботи, зниження професійної ефективності.

Проаналізувавши стадії професійного вигорання працівників (згідно робіт Дж.П. Спредлі та Р.Л. Венінг (1981), удосконалених Дж. Грінбергом (2002)) [2] та зробивши висновок щодо впровадження управлінських заходів ще на перших двох стадіях розвитку стресу: захоплення від діяльності та вмикання стресу; з метою недопущення наступних трьох стадій: хронічний стрес, вигорання та хронічне вигорання. Нами розроблено ряд превентивних заходів задля подолання професійного

вигорання працівників КНП «ЦПМСД» Затишанської селищної ради Роздільнянського району Одеської області.

Тому, оцінивши результати роботи з подолання професійного вигорання медичних працівників Центру первинної медико-санітарної допомоги Затишанської селищної ради, порівнявши їх з дослідженнями інших науковців, ми виділили найбільш ефективні методи боротьби з ним, які поділили на управлінські та особистісні.

Управлінські заходи подолання професійного вигорання медичних кадрів включають [1; 2; 5; 7; 8]:

1. Створення комфортних умов праці: забезпечити кожного лікаря теплим і охайним кабінетом з необхідним для роботи устаткуванням, створити нормований чіткий графік, організувати особисті зустрічі керівника з робітниками «тет-а-тет» (побудова довіри); організувати місце відпочинку (для їжі, розвантаження), впровадити прасування професійного одягу робітників.

2. Збалансувати та удосконалити працю медичних працівників: покращити роботу з електронними системами; перевести паперову документацію в електронний варіант, задля екон омії часу.

3. Чітко роз'яснити зобов'язання, щоб кожен медик мав можливість розуміти поставлені перед ним задачі і оцінити їх.

4. Зважаючи на війну, створити відповідний захист для робітників: забезпечити бомбосховищами як пацієнтів, так і персонал з їх сім'ями, особливо дітьми.

5. Організувати безперервне професійне вдосконалення: конференції, стажування, навчання в інших клініках тощо (бажання досягати нових вершин).

6. Організувати сприятливий клімат в колективі, заохочувати підтримку колег, співпрацю з іншими експертами відповідної галузі (забезпечення допомоги та стабільності).

7. Залучення в роботу медичної установи благодійних організацій в рамках інтересів працівників (навчання, купівля обладнання тощо).

8. Проводити періодичну психологічну діагностику та терапію для медробітників. Навчити їх методикам заспокоєння та розслаблення.

9. Проводити колективом час у неформальній обстановці (екскурсії, святкування тощо).

10. Комбінувати різні види мотивації, т.ч. застосування простих нематеріальних методів у вигляді публічної похвали, грамот, подяк тощо. Створити «мотиваційний куточок».

Особистісні заходи подолання професійного вигорання [1; 2; 5; 7; 8]:

1. Підтримувати здоровий образ життя:повноцінне харчування, не забуваючи про питтєвий режим, займатися фізичною активністю, прогулянки на свіжому повітрі, сон не менше 7 годин).

2. Переключатися на хобі.
3. Використовувати щорічні відпустки.
4. Турбуватися про себе: доглядати, удосконалюватися, відвідувати культурно-розважальні програми, використовувати прийоми та методики релаксації, самонавіювання тощо.
5. Збалансувати робочий час та час з родиною.
6. Знайдіть позитив у своїй роботі (що подобається?).

Роблячи висновки з виконаної роботи, можемо сказати, що професійне вигорання медичних працівників є серйозною проблемою, яка стосується не однієї особистості, навіть не окремого медичного закладу, а загальної системи охорони здоров'я вцілому. Тому не варто нехтувати даним станом, а радимо йти на випередження і профілакувати його. А всі труднощі на роботі сприймати не як проблеми, а як привід для зросту та розвитку.

Література:

1. Юрченко І., Савченко І., Буряк О. Професійне вигорання медичних працівників за сучасних умов. *Медсестринство*. 2020. № 4. С. 11–15. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>
2. Дослідження синдрому вигорання. КІТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні / Олійник М. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. Львів, 2021
3. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *НейроNEWS: психоневрологія та нейропсихіатрія*. 2021. №10(131). С. 28–33.
4. Професійне вигорання медичних працівників. Центр громадського здоров'я. 2024. URL: <https://www.phc.org.ua/news/profesiynne-vigorannya-medichnikh-pracivnikiv>
5. Стратегії подолання у медичних працівників синдрому вигорання: системний огляд / Джузеппа Мареска та ін. 2022. doi: 10.3390/medicina58020327 ; URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8877512/>
6. Burnout in medical students / L. Thun-Hohenstein and other. *Neuropsychiatr.* № 35(1):17-27ю 2021. doi: 10.1007/s40211-020-00359-5 ; URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32880881/>
7. C. P. West, L. N. Dyrbye, T. D. Shanafelt. Physician burnout: contributors, consequences and solutions. 2018 doi: 10.1111/joim.12752 ; URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29505159/>
8. PubMed. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>
9. Рудінська О., Кусик Н., Жмай О. Імплементация синергії функцій менеджера та лікаря в управлінській діяльності на прикладі клінік

Одеського національного медичного університету. *Економіка та суспільство*. 2023. № 55.

10. 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/10.36059/978-966-397-406-4-37>

КОМУНІКАЦІЯ ЯК ШЛЯХ ДО ПСИХОЛОГІЧНОГО КОМФОРТУ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Мовлянова Наталія Вікторівна

*кандидат медичних наук,
доцент кафедри Інфекційних хвороб
Одеський національний медичний університет
м. Одеса, Україна*

Федоренко Оксана Віталіївна

*кандидат медичних наук,
доцент кафедри Пропедевтика педіатрії
Одеський національний медичний університет
м. Одеса, Україна*

Хлібородова Ірина В'ячеславівна

*бухгалтер,
магістрантка за спеціальністю 073 – Менеджмент
Одеський національний медичний університет
м. Одеса, Україна*

Психологія комунікацій в охороні здоров'я є дуже важлива, оскільки ефективна комунікація між медичними працівниками та пацієнтами впливає на якість надання медичної допомоги та результати лікування. Вона вивчає, які фактори можуть впливати на сприйняття інформації пацієнтами, як покращити комунікаційні навички медичного персоналу для ефективного передавання інформації про діагнози, лікування та профілактику захворювань.