

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Зеленська Вікторія

*здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 053 «Психологія»
Сумський державний університет
м. Суми, Україна*

Емоційне вигорання є актуальною проблемою для медичних працівників у всьому світі. Цей синдром розвивається внаслідок тривалого впливу стресових ситуацій і призводить до інтелектуального, емоційного та фізичного виснаження [1]. Х. Маслач визначила три ключові аспекти емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію (негативне ставлення до пацієнтів) та редукцію професійних досягнень [3].

Медичні працівники особливо схильні до емоційного вигорання через специфіку своєї професії. Постійний контакт з пацієнтами, висока відповідальність, емоційно напружені ситуації та очікування з боку суспільства створюють сприятливі умови для розвитку цього синдрому [5]. Дослідження показують, що рівень емоційного вигорання серед медичних працівників може бути досить високим. Наприклад, у дослідженні Г. М. Кок (2023) виявлено, що більше половини медичних працівників мали високий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації [6].

Серед основних причин емоційного вигорання медичних працівників можна виділити інтенсивне психоемоційне навантаження, постійний контакт з пацієнтами та їх стражданнями, високий рівень відповідальності, недостатню організацію праці та ресурсне забезпечення, конфлікти з керівництвом та колегами, відсутність можливостей для професійного росту [4]. В умовах воєнного стану в Україні ці фактори посилюються через додаткові стресори, такі як загроза безпеці, нестабільність, збільшення кількості важких випадків та обмеженість ресурсів.

Емоційне вигорання медичних працівників має серйозні наслідки як для самих фахівців, так і для якості медичної допомоги. Воно призводить до зниження ефективності роботи, збільшення кількості медичних помилок, погіршення комунікації з пацієнтами, зниження якості діагностики та лікування. У медичних працівників можуть розвиватися психосоматичні розлади, втрачається інтерес до професії, що може призвести до звільнення [7].

Особливу увагу слід приділити феномену "втоми від співчуття", який часто супроводжує емоційне вигорання медичних працівників. Цей стан подібний до вторинного травматичного стресу і виникає внаслідок постійного контакту з травматичними історіями пацієнтів. На відміну від емоційного вигорання, яке розвивається поступово, втома від співчуття може виникнути раптово після особливо складних клінічних ситуацій [2].

Для профілактики та подолання емоційного вигорання медичних працівників важливо впроваджувати комплексні заходи на рівні організації та індивідуальному рівні. Це може включати покращення умов праці, створення системи психологічної підтримки, навчання навичкам стрес-менеджменту та емоційної регуляції, забезпечення можливостей для професійного розвитку. Важливо також розвивати у медичних працівників "здорову емпатію", яка дозволяє співчувати пацієнтам, але не призводить до надмірного емоційного залучення.

Отже, емоційне вигорання є серйозною проблемою для медичних працівників, яка потребує системного підходу до її вирішення. Розуміння особливостей розвитку емоційного вигорання, своєчасна діагностика та впровадження ефективних методів профілактики та корекції дозволять зберегти психологічне здоров'я медичних працівників та підвищити якість медичної допомоги.

Література:

1. Емоційне вигорання / упоряд. В. Дудяк. Київ, 2007. 128 с.
2. McFarland D., Hlubocky F. Therapeutic Strategies to Tackle Burnout and Emotional Exhaustion in Frontline Medical Staff: Narrative Review. *Psychology Research and Behavior Management*. 2021. Vol. 14. P. 1429–1436.
3. Пилипенко Н. Г., Шестак Н. В. Емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання у медичних працівників. *Габітус. Психологія особистості*. 2020. № 16. С. 174–179.
4. Assonov D. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2021. Т. 6, № 2.
5. Драга Т. М., Мялюк О. П., Криницька І. Я. Особливості синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Медсестринство*. 2017. № 3. С. 48–51.
6. Кок Г. М. Особливості емоційного вигорання у медичних працівників в умовах воєнного стану. *The XVI International Scientific and Practical Conference «Integration of scientific solutions and methods into practice»* : матеріали Міжнар. наук. конф., м. Париж, 24–25 берез. 2023 р. С. 319–322.

7. Prymachenko O., Prokopovych Y., Prymachenko S. The study on medical workers' emotional burnout syndrome. *Psychological journal*. 2021. Vol. 7, № 4 (48). P. 153–162.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-451-4-49>

ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ПІДБОРУ ТА АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В КОМПАНІЇ

Махия Оксана

*студентка магістратури кафедри психології,
глибинної корекції та реабілітації
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
м. Черкаси, Україна*

Нестабільна економічна ситуація, а також, значна кількість українців, які виїхали за кордон у зв'язку з воєнними діями на території України, що виступило тригером для розвитку кадрової кризи на ринку праці. Українські компанії зіштовхуються з викликами щодо підбору, залучені та утримані працівників. Також, одним із наслідків кадрової кризи виступає високий рівень конкуренції між компаніями для підбору висококваліфікованих працівників на різного роду позиції від лінійного персоналу до топ-менеджменту.

Крім цього, психологічні фактори безпосередньо впливають на підбір, адаптацію та інтеграцію працівника. Що є запорукою постійного зростання та масштабування бізнесу. Одним з провідних завдань hr-спеціалістів є розробка оптимальної та ефективної стратегії підбору та адаптації.

Одним з важливих компонентів підбору персоналу є психологічний аналіз. Наприклад, Річардсон і Барон в своїй праці відзначають, що використання метричних інструментів для проведення психологічної оцінки кандидатів є одним з найефективніших методів для підвищення якості в ході підбору працівників [4].

Розглядаючи тест "Big Five", а також, індикатор типів Майєрс-Бріггс (МВТІ) – слід відзначити їх ефективність для визначення здатності кандидата до адаптації. Також, дані інструменти допомагають визначити рівень потенційної взаємодії між новим працівником та його інтеграцію в наявний колектив.

Сучасні дослідження менеджменту та людських ресурсів також підтримують використання психологічного аналізу та оцінки в ході