

якісного і результативного навчання, не гіршого за очну форму, яке дасть можливість продовжити навчання усім українським студентам медичних ВНЗ, незважаючи на їх місцезнаходження.

Використання різноманітних цифрових платформ для навчання студентів у вищих навчальних медичних закладах України дозволить здобути важливий досвід і краще зрозуміти переваги і недоліки онлайн навчання для подальшого його удосконалення. Нові реалії освітнього процесу у медичних ВНЗ стимулюватимуть розвиток унікальних смарт-технологій, системи штучного інтелекту, технологій віртуальної реальності у медичному світі. Все це допоможе отримувати необхідні практичні навички в процесі дистанційної освіти і онлайн навчання майбутніх українських лікарів.

## **РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТУ В ПРОТИДІ ЕМОЦІЙНОМУ ВИГОРАННЮ**

*Байда Т. О.*

Сенчанський центр ПМСД, Полтавська область, Україна

Вигорання, часто охарактеризоване як розумове та фізичне виснаження, викликане надмірним стресом на роботі, є поширеною проблемою багатьох професій, особливо у сфері охорони здоров'я. Медсестри та лікарі часто схильні до емоційного вигорання, а кількість практикуючих лікарів, які повідомляють про виснаження неухильно росте.

Емоційне вигорання це емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження рівня особистих досягнень, що трапляється серед людей, які працюють з людьми. -Більш пізніше визначення таке - являє собою розмивання цінностей, гідності, духу та волі – розмивання людської душі. Це хвороба, яка поширюється з часом , поступово і безперервно вводячи людей у спадну спіраль з якої важко вибратися.

Вигорання серед лікарів демонструє ознаки приросту з року у рік:

- лікарі, які працюють на передовій (невідкладна допомога, сімейна медицина, внутрішні хвороби, акушерство та гінекологія) мають особливо високий ризик вигорання;
- жінки-лікарі частіше відчувають вигорання ,ніж їхні колеги - чоловіки;

За даними ВООЗ лише половина всіх лікарів повідомила про «нормальне психологічне благополуччя», тоді як у 27,3% було виявлено низький настрій, а 22, 2% - ймовірну депресію.

Дані опитування, проведеного в Україні у вересні 2020 року (опитування агенції «Здорові комунікації», в ньому взяло участь 354 медичні працівники) виявило:

- відчувають себе виснаженими фізично та емоційно 39%;
- думки про роботу викликають негативні емоції у 29%;
- здається , що поводяться з колегами та пацієнтами грубо 17%;
- легко дратуються помилкам колег та довгим розмовам з пацієнтами 35%;

- часто відчувають , що їх роботу не цінують 33%;
- часто відчувають,що немає з ким поговорити про проблеми на роботі 20%;
- інколи результати роботи здаються незначними 30%;
- часто відчувають тиск, коли люди говорять про високе покликання медиків 30%;
- інколи відчувають, що не отримують задоволення від своєї професії, того, що її обрали – 24%;
- інколи думають про зміну місця роботи 31%;
- відчувають дискомфорт в спілкуванні з пацієнтами 24%;
- відкладають «паперову роботу» 34%;
- думають про те ,що могли знайти роботу кращу 34%;
- бракує часу на особисті справи та плани 37%;
- нервують, коли вдома питають про роботу 29%;
- важко прокидаються зранку 35%.

Використовуючи наведені дані , можна виділити індивідуальні фактори осіб, котрі схильні до вигорання:

- демографічні характеристики: серед молодих працівників рівень вигорання вищий, ніж серед осіб старше 40 років. Ті, хто не перебуває в шлюбі більш схильні до вигорання ,ніж ті хто одружений;
- характер особистості: працівники з низьким рівнем витривалості (відчуття контролю над подіями, готовність до змін) мають вищі показники вигорання. Вигорання вище серед людей, які мають зовнішній локус контролю. Низька самооцінка. Ідеалізм, перфекціонізм та велике почуття відповідальності
- ставлення до роботи: дуже високе очікування від роботи, як з точки зору її характеру, так і з точки зору досягнення успіху.

Причинами вигорання серед медичних працівників з точки зору організаційного аспекту є: непомірне робоче навантаження; надмірний/недостатній контроль; недостатня винагорода/визнання; погані стосунки в колективі; відсутність справедливості; розходження цінностей; невідповідність робочого місця та людини. Виявлено, що вигорання катастрофічно впливає на ефективність роботи: слабка здатність приймати рішення; більше помилок у лікуванні; зниження якості послуг; погане самообслуговування; прогули, наміри залишити роботу та плинність кадрів; особисті конфлікти на робочому місці; «зараження» вигоранням. Люди можуть терпіти більші навантаження, якщо вони цінують роботу та відчуття, що роблять щось важливе або якщо вони почувають добре винагородженими за свою роботу та зусилля.

Факторами , які мотивують до роботи, тим самим попереджаючи вигорання є: відчуття особистої відповідальності за свою роботу, що походить від автономії щодо темпу роботи та процедур; сприйняття своєї

роботи як значущої; знання результатів своєї роботи через зворотній зв'язок з тими, хто користується результатами роботи, керівниками, колегами.

Зовнішні фактори, від яких залежить профілактика вигорання є: рівень оплати праці; справедливість оплати праці; фізична безпека робочого місця - соціальні контакти, які пропонують підтримку та займають важливу позицію.

Необхідно залучати працівників до протидії емоційному виснаженню. У робочому середовищі повинні виконуватися такі психологічні умови: значимість (працівники почуваються вартими, корисними, цінними); безпека (середовище, в якому люди відчувають здатність діяти так, як це було б нормально для людини, не боячись негативних наслідків, відкритість і підтримка); доступність (працівники мають засоби, за допомогою яких можуть займатися своїми робочими завданнями в будь-який конкретний момент).

Основні задачі медичного закладу, через виконання яких можна провадити ефективну медичну практику в здоровому, ментально та фізично, колективі: поліпшити управління персоналом; інвестувати в розвиток лідерства – дослідження клініки Мейо показало, що підвищення на 1 бал в рейтингу лідерства лікарів зменшило ймовірне вигорання на 3,3%, а задоволення від роботи зросло на 9%; пропонувати гнучкий графік роботи; зменшення технологічного навантаження - часто для того, щоб не відставати від документації лікарям потрібно 60 годин – це час, який шкодить особистим стосункам та сім'ї. Рішення для подолання стресу, зв'язаного з технологіями може включати в себе: більш комплексне навчання, інвестування в більш оптимізовану систему чи, навіть делегування цієї роботи спеціально найнятим людям; зниження тягаря неклінічної діяльності; надавати підтримку та допомогу працівникам, які постраждали від вигорання; медичні заклади повинні запровадити чесну та справедливую політику та практику.

Найкращий метод протидії вигоранню – це його попередження - ефективний менеджмент, розвинута система мотивації та сформована корпоративна культура.

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЗАХОДІВ ЩОДО ВИНИКНЕННЯ ТА ПОШИРЕННЯ ВНУТРІШНЬО-ЛІКАРНЯНОЇ ІНФЕКЦІЇ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19 В УКРАЇНІ**

*Бела Ю. М., Катрушов О.В.*

Полтавський державний медичний університет

Сучасний підхід до розробки та впровадження окремих заходів щодо попередження виникнення ВЛІ полягає в тому, що ці положення мають базуватися на принципах доказової медицини. Доказова медицина - це медицина, заснована на фактах, на чітко обґрунтованих наукових висновках,