

**Дробот Инна Александровна**

магистрант

**Олешко Татьяна Ивановна**

канд. психол. наук, доцент, преподаватель

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный

педагогический университет»

г. Армавир, Краснодарский край

## **ВЫГОРАНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ КОТЛЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

***Аннотация:** в данной статье рассматривается проблема профессионально-личностного выгорания. Важнейшим фактором, обеспечивающим и удовлетворенность от работы, и повышение качества отдачи труда, является качество и наличие профессиональной мотивации.*

***Ключевые слова:** профессиональное выгорание, стресс, труд, оптимизация, жизнестойкость, медицинские работники, мотивация, повышение качества.*

В общем ряду ресурсного обеспечения лечебного процесса кадры, их готовность, их деятельностный потенциал, их желания и умения помогать людям определяют качество лечебного процесса и, в конечном счете, развитие страны, общества, экономики. Примитивное представление о том, что зарплата определяющим образом влияет на качество работы работников здравоохранения, ничем не подтверждается: «не очень» медик при очень хорошей зарплате продолжает работать плохо и дезавуировать достойный труд и успехи остальных медиков. В изменившихся условиях жизни изменились и требования к медицинскому персоналу.

В связи с качественными изменениями, произошедшими в современной жизни, ростом скорости различных процессов (речь идет о скорости информационных потоков), одно из важных негативных проявлений в современной медицине – нарастание профессионально-личностного «выгорание», касающееся в

той или иной степени всех медицинских работников. Может быть, термин «выгорание» не очень удачный, поскольку «выгоревшее» не подлежит восстановлению в старом виде и нуждается в создании или замене новым. Но само явление действительно существует, и степень его опасности существует, и следует учитывать это в работе всех медицинских учреждений. Катастрофический упадок количества специалистов и в том числе связан с снижением ценности культуры в целом. Это не могло не сказаться на снижении авторитета и значимости медицинского работника в обществе и профессии.

Огульные обвинения, культивируемые прессой о якобы взяточничестве и коррупции в здравоохранении делают медицинского работника заложником негативного общественного мнения, и в этих условиях подозрения падают на каждого.

Профессионально-личностное выгорание или есть комплекс симптомов, а именно синдром, развивающийся на фоне хронического стресса ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов специалистов, возникающий и развивающийся вследствие социально-профессионального негативного воздействия и влияния социальной и профессиональной среды и особенностей жизни и деятельности.

В том или ином проявлении профессионально-личностное выгорание поджидает всех людей, работающих в сфере «человек – человек», и задача управления, образования, медицины и психологии состоит в том, чтобы снизить негативные эффекты и повысить профессиональную и личностную жизнестойкость сотрудников. Выгорание медицинских работников одна из наиболее серьезных угроз, снижающих качество оказания помощи и качество жизни людей вообще.

Проявления профессионально-личностного выгорания:

- 1) выраженные проявления усталости, характеризующиеся во внешнем поведении, снижении инициативности в процессе работы;
- 2) снижение личностных запросов, интересов, потребностей высшего уровня интеллектуальных, творческих;

- 3) подмена оптимистичного взгляда на жизнь критичностью, цинизмом и безразличием;
- 4) снижение положительных и ярких ощущений;
- 5) снижение потребности поиска, динамики, дружеского общения;
- 6) появление тяги к курению, употреблению алкоголя, возникновение навязчивой необходимости жаловаться и обвинять;
- 7) снижение способности к объективной оценке собственной деятельности;
- 8) внутриколлективное одиночество, формально-холодное, безразличное и привычно-повторное общение, вялотекущее прозябание.

При авторитетном управлении, при нарастании внешних давлений на учреждения здравоохранения осуществляется практика насильственного давления на медиков. Когда независимо от умения, желания, способностей, интересов, усталостей всех и каждого в любое время могут заставить агрессивно, резко и безапелляционно делать работу, не связанную с предметом деятельности, не имеющую отношение к лечебному процессу, работу формальную, бумажную, когда нужно писать много отчетной документации, участвовать в делах, которые не вытекают из профессиональной необходимости. Изменение характера управления и оптимизация деятельности выступает как один из важнейших способов снижения профессионального выгорания.

При либерально-авторитарном управлении из числа сотрудников отбирают тех, кто может нести ношу, у кого «пока не горит дно». Именно на них вешают все, видя и осознавая их безропотность и готовность, их честность и благородство, и эти герои призваны спасать, пока не «сгорели». Вовлечение всего коллектива в процесс управления, опора на самоуправление, использование в общей работе особенных достоинств и умений каждого сотрудника позволяет оптимизировать трудозатраты.

При демократическом характере управления, административное управление, базируясь на уважении к каждому члену медицинского персонала, к его мнению, к его праву выбора, позволяет расширить и поле свободы, и возможности выбора. И, что очень важно, общественное обсуждение, общественный поиск,

общественно принимаемые решения всегда порождают носителей разных граней истины и расширяют число активистов, участников, которые, может быть, и не являют собой образцы яркости и успеха, но они хотят и стараются вместе со всеми идти к успеху.

Замечательно, что в учреждениях, где бережно относятся к демократическим традициям и институтам, каждый переживает за успех каждого, и многие дела носят действительно событийный, приносящий удовлетворение и радость коллективу характер.

Важнейшим фактором, обеспечивающим и удовлетворенность от работы, и повышение качества отдачи труда, является качество и наличие профессиональной мотивации. Наивное представление некоторых администраторов, что их интересы и мотивы совпадают с мотивами сотрудников, ни на чем не основаны.

Мотивы тогда становятся общественным явлением и тогда могут стать значимыми для каждого, когда каждый участник лечебного процесса видит свой личный интерес, общественную значимость и признание его труда, уважительное отношение к его достижениям, поискам, ошибкам.

Повышение качества мотивации связано с психолого-педагогическими методами и способами управления, которые позволяют каждому сотруднику почувствовать свою особую значимость, особую роль и место в общем движении.

Профессиональная мотивация медицинского работника базируется:

1. На создании условий для профессионального развития.
2. На постоянном административном усилении возможностей специалиста и постоянной поддержке его положительных начинаний.
3. В стимулировании и возвышении медицинского труда и каждого достигнутого результата и продвижение достойного опыта в медицинской среде.
4. Создание условий для научной работы, в том числе для защиты диссертаций.
5. Способствовать, чтобы каждый медицинский работник развивался по направлениям его медицинской деятельности.

Главным управленческим документом в рамках программы развития здравоохранения должна быть ресурсно защищенная программа защиты медицинского работника. Необходимо выстроить медико-психологическую, социоэкономическую, социокультурную, организационно-управленческую, информационную программу – и не только защитить медицинского работника в связи с проблемой профессионально-личностного выгорания, но и повысить устойчивость и качество его работы.

### ***Список литературы***

1. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2005.
2. Грегор О. Как противостоять стрессу. Стресс жизни. Понять и управлять им /О. Грегор. – СПб., 1994.
3. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н.В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. А.А. Крылова, Л.А. Коростылевой. – СПб., 1997.
4. Куликов Л.В. Личностный фактор в преодолении стресса / Л.В. Куликов // Актуальные проблемы психологической теории и практики. Экспериментальная и прикладная психология. – 1995. – №14.
5. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2003.