

РОЗРОБКА КОМПЛЕКСНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА ТА ЗДОРОВ'Я МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Алієв Микола Миколайович

здобувач вищої освіти гуманітарно-педагогічного факультету
Національний університет біоресурсів і природокористування України, Україна

Кубіцький Сергій Олегович

ORCID ID: 0000-0002-7691-8606

канд. пед. наук, професор,
завідувач кафедри управління та освітніх технологій
Національний університет біоресурсів і природокористування України, Україна

В умовах воєнного стану, який оголошений в Україні, проблема формування сприятливих умов праці персоналу закладу охорони здоров'я набуває особливої актуальності та важливості. Актуальність теми дослідження визначається наступними проблемами та протиріччями: 1) невідповідністю між зростаючими вимогами до працівників закладів охорони здоров'я та існуючими умовами праці. У контексті постійно зростаючих вимог до якості та доступності медичних послуг, існує відчутний дисбаланс між очікуваннями до персоналу закладів охорони здоров'я та реальними умовами їхньої роботи; 2) психоемоційним навантаженням на працівників закладів охорони здоров'я у воєнний час, який суттєво збільшує рівень стресу та емоційного вигорання серед медичних працівників, ставлячи під загрозу їхнє психологічне благополуччя та професійну ефективність; 3) протиріччям між необхідністю забезпечення безпеки персоналу та обмеженими ресурсами. Безпека та здоров'я медичних працівників є критично важливими, проте часто заклади охорони здоров'я зіштовхуються з обмеженнями ресурсів для забезпечення належних умов праці; 4) відсутністю цілісної системи підтримки та мотивації медичного персоналу. Часто в закладах охорони здоров'я не вистачає системного підходу до підтримки персоналу, що включає емоційну підтримку, професійний розвиток та адекватну мотивацію; 5) проблемою адаптації міжнародних стандартів умов праці до українських реалій. Хоча міжнародні стандарти та практики можуть слугувати орієнтиром для покращення умов праці, існує виклик їх адаптації та впровадження в контексті української медичної системи [1-5; 9-13].

Ці проблеми та протиріччя вказують на глибоку потребу в дослідженні та розробці ефективних стратегій для формування кращих умов праці, що включають безпеку, психологічний комфорт та професійне зростання медичних працівників, особливо в умовах сучасних викликів та криз.

На основі проведеного аналізу та з урахуванням ідентифікованих потреб персоналу Київської міської клінічної лікарні швидкої медичної допомоги, нами були розроблені методичні рекомендації, спрямовані на створення більш комфортних і безпечних умов роботи для медичних працівників, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню загальної продуктивності та задоволення від роботи. До них можемо віднести:

1. *Оптимізація графіків роботи.* Розроблення гнучких графіків роботи, що забезпечують достатній час для відновлення та уникнення професійного вигорання. Розгляд можливості введення відпочинку між важкими змінами.

2. *Дотримання ергономічного підходу в оснащенні робочих кабінетів медичних працівників.* Переобладнання робочих місць з урахуванням ергономічних стандартів для зниження фізичного навантаження та запобігання професійних захворювань.

3. *Забезпечення психологічної підтримки.* Організація роботи постійно діючої служби психологічної підтримки для персоналу, включаючи індивідуальні консультації та групові сесії.

4. *Упровадження сучасних технологій.* Активне використання інформаційних технологій для спрощення адміністративних процесів та покращення якості медичного обслуговування.

5. *Розвиток програм здоров'я та благополуччя.* Запровадження програм здоров'я, фізичної активності та харчування для підтримки загального стану медичного персоналу.

6. *Підвищення кваліфікації навчання.* Запровадження регулярних навчальних курсів та семінарів для підвищення професійного рівня персоналу та ознайомлення з новими медичними практиками.

7. *Забезпечення належних засобів індивідуального захисту.* Гарантування наявності та використання засобів індивідуального захисту для забезпечення безпеки персоналу, особливо в умовах пандемії та війни.

8. *Створення безпечного, відкритого робочого середовища.* Формування відкритої, довірливої атмосфери у робочому колективі, в середовищі якої кожен працівник може висловлювати свої думки та пропозиції.

9. *Моніторинг і постійне вдосконалення умов роботи.* Регулярне проведення анкетування серед медичного персоналу та реагування на їхні відгуки для ідентифікації поточних проблем та потреб. Використання отриманої інформації для постійного вдосконалення умов праці.

10. *Забезпечення комплектації кадрів згідно штатного списку.* Забезпечення достатньою кількістю персоналу, щоб уникнути перевантаження працівників та знизити рівень стресу.

11. *Створення можливостей для кар'єрного росту.* Забезпечення можливості для кар'єрного росту та розвитку, що підвищить мотивацію та задоволення працівників своєю роботою.

12. *Застосування системи внутрішнього оцінювання.* Введення системи внутрішнього оцінювання роботи та нагородження за високі досягнення та інноваційний підхід у роботі.

13. *Створення механізмів зворотного зв'язку з пацієнтами.* Запровадження системи збору зворотного зв'язку від пацієнтів щодо якості обслуговування та роботи персоналу для сприяння покращенню умов праці.

14. *Упровадження системи здорового харчування та оздоровлення.* Організація здорового харчування у закладі охорони здоров'я, а також створення умов для фізичного оздоровлення персоналу.

Виокремлені рекомендації спрямовані на створення безпечного, здорового та продуктивного робочого середовища, що сприятиме як фізичному, так і психологічному стану медичного персоналу.

У контексті розглянутих рекомендацій є важливим розуміння того, що формування здорового та ефективного робочого середовища в закладах охорони здоров'я вимагає комплексного підходу. Це стосується не лише дотримання фізичної безпеки та комфорту, а й врахування психологічних потреб медичного персоналу. Через що наступні стратегії, розроблені на основі досвіду провідних міжнародних закладів охорони здоров'я, відіграють ключову роль у створенні гармонійних умов

праці для медичних працівників. Розглянемо детальніше ці стратегії, що охоплюють весь спектр аспектів робочого середовища:

1. Фізичне оточення та ергономіка

- покращення освітлення, вентиляції та загального дизайну робочих просторів. Наприклад, в Mayo Clinic використовують освітлення, що імітує природне світло для зниження втоми персоналу;

- впровадження ергономічних меблів та обладнання. Наприклад, у Cleveland Clinic використовують ергономічні стільці та регульовані столи для зниження навантаження на спину та кінцівки.

2. Ментальне здоров'я та психологічний стан

- реалізація програм психологічної підтримки, таких як групи взаємодопомоги та індивідуальні консультації. Наприклад, у Johns Hopkins Hospital є програми психологічної підтримки для персоналу, який працює в екстремальних умовах;

- профілактика та реагування на професійне вигорання. В Hospital General de Catalunya використовують медитацію та техніки розслаблення для зменшення стресу.

3. Фізичне здоров'я та безпека

- впровадження програм фізичних тренувань та оздоровлення. Наприклад, в Charité University Hospital в Берліні є спеціально обладнані зони для фізичних вправ та йоги для персоналу;

- регулярні медичні огляди та вакцинація. У Singapore General Hospital працівникам надаються регулярні огляди для раннього виявлення можливих проблем із здоров'ям.

4. Соціальна підтримка та корпоративна культура

- створення сприятливого соціального середовища, у якому підтримуються командний дух та взаємодопомога. Наприклад, у Stanford Health Care активно сприяють командній взаємодії та соціалізації серед колег;

- розвиток корпоративної культури, що включає взаємну повагу, визнання та нагородження. У Massachusetts General Hospital використовують систему відзнак для персоналу за виняткові досягнення та внесок у роботу закладу [5; 6-8].

Такі стратегії важливо адаптувати та впровадити у Київській міській клінічній лікарні швидкої медичної допомоги, з урахуванням місцевих особливостей та потреб персоналу. Відповідно, розробка та впровадження такої комплексної системи забезпечить не тільки зниження рівня емоційного вигорання серед медичних працівників, але й підвищення ефективності роботи, зменшення відсотка помилок у роботі, покращення якості пацієнтського догляду та загальне зростання задоволеності роботою та життям.

Список використаних джерел:

1. Амеліна С.М., Кубіцький С.О. (2020). Корпоративна культура у системі управління персоналом. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. № 7 (39). С. 59-66.
2. Базелюк В.Г., Кубіцький С.О., Михайліченко М.В., Михнюк С.В. (2022). Техніка управлінської діяльності : навчальний посібник. К.: Міленіум. 424 с.
3. Базелюк В.Г., Гречаник Н.І., Кубіцький С.О., Шумілова І.Ф. (2023). Управління освітньою діяльністю : навч. посібник. К.: Міленіум. 723 с.
4. Барзилович А.Д. (2020). Механізми державного регулювання. Надання медичних послуг в Україні. *Публічне управління та митне адміністрування*. № 1 (24). С. 86-90.
5. Гомон Д.О., Денисова А.В. (2016). Зарубіжний досвід організації забезпечення охорони здоров'я. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки*. № 4. С. 123.

6. Гречаник Н.І. (2019). Філософський аспект культурологічної компетентності особистості. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Вип. 10 (94). С. 130-141.
7. Кубіцький С.О. (2010). Історія соціальної роботи в зарубіжних країнах в схемах і таблицях: навчальний посібник. К.: НАКККіМ. 124 с.
8. Кубіцький С.О. (2016). Соціальні послуги вразливим категоріям населення: теорія, практика, інновації: монографія. К.: Видавництво «Міленіум». 484 с.
9. Муляр Г.В. (2020). Реформа сфери охорони здоров'я: адміністративно-правовий аспект. *Юридичний вісник*. № 1. С. 51-57.
10. Про безпеку та здоров'я працівників на роботі. Кабінет Міністрів України, Закон України (проект), 13 жовтня 2023 року, Київ. <https://ips.ligazakon.net/document/JI10117A>.
11. Урсакій Ю.А., Кубіцький С.О. (2020). Роль лідера в мотивації персоналу. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ. Вип. I-II (77-78). Економічні науки. С. 325-338.
12. Щербиніна М.Б., Скирда І.Ю. Реформа системи охорони здоров'я України: проблеми сьогодення. Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://www.mifua.com/archive/article/26830>.
13. Alla Kozhevnikova, Iryna Shumilova, Natalia Merkulova, Irina Sherstnyova. (2021). Management of formation of intercultural communicative competence of future heads of general secondary education institutions. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research*. Volume 11, Issue 1, Speciale Issue XVII. P. 92-97.