

Профилактические рекомендации по повышению адаптационных возможностей личности и снижению риска возникновения синдрома выгорания у медицинских работников

© 2022 Тонкошкурова Екатерина Юрьевна*, Малышев Иван Викторович**

* магистрант факультета психолого-педагогического и специального образования по направлению «Психолого-педагогическое образование», профиль подготовки «Психология образования и социальных взаимодействий» Саратовского государственного университета (г.Саратов) e-mail:

e.tonkoshkurovaa@mail.ru

** кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогической психологии и психодиагностики Саратовского национального исследовательского государственного университета (г. Саратов), e-mail:

iv.999@list.ru

Аннотация: В статье рассматривается проблематика адаптации личности и преодолевающего поведения медицинских работников в современных условиях. В эмпирическом исследовании анализируются результаты изучения адаптационного потенциала личности и копинг-стратегий на примере медицинских специалистов. В рамках исследования установлено, что большинство работников медучреждения имеют нормальный уровень адаптации. При этом доминирующими копинг-стратегиями специалистов являются: конфронтационный копинг, дистанцирование и планирование решения проблемы. Комбинация данных стратегий обеспечивает медицинскому работнику с разным успехом, с некоторым уровнем гибкости решать сложившиеся проблемы.

Ключевые слова: адаптационные возможности личности, медицинские работники, копинг-стратегии.

Preventive recommendations for improving the adaptive capabilities of the individual and reducing the risk of burnout syndrome in medical workers

©2022 Tonkoshkurova Ekaterina Yurievna*, Malyshev Ivan Viktorovich**

* master student of the Faculty of Psychological-Pedagogical and Special Education in the direction "Psychological-Pedagogical Education", training profile "Psychology of Education and Social Interactions" of the Saratov State University (Saratov, Russia) e.tonkoshkurovaa@mail.ru

** Candidate of psychological sciences, associated professor of department of pedagogical psychology and psycho-diagnostics of Saratov National Research State University (Saratov, Russia), e-mail: iv.999@list.ru

Annotation: The article deals with the problems of personal adaptation and emotional burnout of medical workers in modern conditions of reality. The previously obtained results are summarized, which indicate a high risk of emotional burnout and a decrease in adaptive capabilities. A number of possible recommendations have been prepared aimed at improving the adaptive capacity of the personality of medical workers and early prevention emotional burnout.

Key words: adaptive capabilities of the individual, medical workers, emotional burnout, preventive recommendations.

Проблематика изучения трудных психических состояний работников и связанный с этим адаптационный потенциал личности является одними из ведущих в психологической науки. Сегодня каждого работника рассматривают как отдельную личность, со своими особенностями и потенциалом, который в полной мере мог бы раскрыться и реализоваться в процессе работы. В свою

очередь учреждение должно сделать все возможное для организации трудового процесса таким образом, чтобы каждый трудящийся в ней человек ощущал себя комфортно. Адаптация личности сотрудников является базовым этапом на пути становления профессионалом. Хорошо адаптированный к рабочему процессу сотрудник напрямую влияет на развитие организации.

Важно отметить, что понятие адаптация является многозначным, и имеет достаточной большой разброс значений, а также рассматривается в различных научных направлениях и имеет достаточно широкий диапазон определений. Так, в психологии личности - это развитие черт и особенностей личности и изменений познавательных свойств, которые находятся в непосредственной взаимосвязи с аспектами функционирования эмоционально-волевой сферы человека. В социальной психологии - это реорганизация модели управления поведением с целью быть интегрированным в общественную среду путем усвоения определенных правил, норм, поведения, достижения определенного социального положения в обществе и при этом сохранить без воздействия на собственную эмоциональную сферу [1].

Протекающий в условиях оптимального развития процесс социально-психологической адаптации в конечном результате обеспечивает человеку переход в состояние адаптивности. Под состоянием социально-психологической адаптивности следует понимать наиболее эффективную и качественную реализацию личностью имеющихся в ней задатков, возможностей, умений и личностного потенциала в определенной значимой для личности сфере деятельности [2].

Адаптационный потенциал, с позиции А.М. Богомолова, представлен как феномен личностный, который позволяет провести параллель с дезадаптивными состояниями, оценить механизмы регуляции личности в контексте актуальных социально-психологических отношений, включения личность в разнообразные виды деятельности [3]. Согласно структурно-функциональному подходу, адаптационный потенциал – это адаптационные способности, внутриличностные инстанции, позволяющие личности

эффективно приспосабливаться к изменяющимся и стрессогенным условиям [4]. А.Г. Маклаков, А.А. Сидорова рассматривают личностный адаптационный потенциал. Авторы описывают его через совокупность устойчивых личностных показателей, которые обеспечивают успешную социально-психологическую адаптацию [5].

Н.В. Гафарова при изучении социально-психологических показателей адаптации и эмоционального выгорания медицинских работников утверждает, что способность устанавливать и удерживать социально конструктивные стратегии взаимодействия обеспечивают социальную поддержку и гибкость репертуара ролей медицинского работника [6].

В этой связи сегодня особенно актуальна проблема адаптационного потенциала личности в контексте синдрома эмоционального выгорания сотрудников медицинских учреждений. Особенностью этого является определенная специфика и система труда в области здравоохранения. Медицинские работники имеют высокий риск возникновения эмоционального выгорания и часто нуждаются в повышении своего адаптационного потенциала личности. Такой темп работы медицинских специалистов приводит к постоянной социально-психологической нагрузке и создает психоэмоциональное напряжение.

Исходя из этого, целью нашей работы является на основании полученных ранее результатов подготовить рекомендации, направленные на улучшение адаптационных возможностей личности медицинских работников и ранней профилактики эмоционального выгорания.

Методика исследования

Эмпирические методы психодиагностического тестирования: опросник социально-психологической адаптации Роджерса-Даймонда, копинг-тест Р. Лазаруса и С. Фолкмана, опросник выгорания (перегорания) К. Маслач. Исследование проводилось на базе НИИ травматологии, ортопедии и нейрохирургии СГМУ в количестве 104 испытуемых от 26 до 45 лет.

Результаты исследования и рекомендации

Исходя из полученных результатов следует, что сотрудники медучреждения имеют нормальный уровень адаптации и в основном адаптивные копинг-стратегии. В то же время обнаружен высокий риск возникновения и прогрессирования эмоционального выгорания. В целом, это говорит о необходимости выработке рекомендаций, направленных на улучшение адаптационных возможностей личности медицинских работников и ранней профилактики эмоционального выгорания.

Каждый сотрудник независимо от того есть ли у него опыт работы или это вновь принятый член команды, сталкивается с необходимостью адаптироваться к произошедшим изменениям.

Новым сотрудникам, недавно принятым на работу, приходится адаптироваться к коллективу, руководству, стандартам и нормам, корпоративным правилам и т.д. Сотрудникам, которые давно в компании, приходится также адаптироваться к новичкам, в случае смены руководства с новым начальником или каким-либо изменениям в стандартах работы, одним словом независимо от стажа работы и должности каждому сотруднику нужно быстро и качественно приспособиться к изменениям.

Существует множество видов, методов и стратегий, которые используются в процессе адаптации, и главной их целью является максимально быстро ввести нового сотрудника в должность и получить от него полную отдачу и высокую производительность.

Каждому руководителю нужно уделять время для прохождения адаптационного периода, это поможет снизить текучесть кадров, снизить расходы на мотивацию и повысить лояльность. Шанс того что новопринятый сотрудник уволится в первую же неделю работы увеличивается в случае если никто не занимался вопросом его адаптации, не ознакомил с новым местом работы и коллективом.

Основной целью адаптации новых сотрудников заключается в том, чтобы:

- сотрудник самостоятельно и за минимальный срок научился выполнять свои обязанности;

- не испытывал тревогу и неуверенность на новом месте;
- сотрудник смог почувствовать себя полноценным членом команды и неотъемлемой частью компании.

Проводить работу по адаптации сотрудников могут:

- Руководитель;
- Коллеги;
- Координатор;
- Наставник.

Методы и затраты на адаптацию различных категорий сотрудников будут значительно отличаться друг от друга. Для адаптации квалифицированного работника возможно использовать различные тренинги, проводить инструктаж и совещания, онлайн обучение, неформальное времяпровождение с другими сотрудниками.

Для адаптации молодого и неопытного специалиста занимает больше времени и требует более детального введения в должность, в этом может помочь: любые принятые в компании нормы сопровождения, закрепление за опытным сотрудником, тренинги, аттестации и инструктажи. Сотрудники массового набора, обычно проходят минимальную адаптацию, которая содержит: вводный инструктаж по технике безопасности, ознакомление с должностными обязанностями, временное закрепление более опытного специалиста в качестве наставника или инструктора.

Процесс адаптации сотрудников руководящих должностей уникален для каждого нового руководителя и носит индивидуальный характер. Адаптацию нового сотрудника можно считать успешной в том случае если спустя 6 месяцев после трудоустройства сотрудник:

- не чувствует тревогу и дискомфорт, не пребывает в состоянии постоянного напряжения и стресса;
- знает установленные стандарты работы и способен самостоятельно выполнять их;

- имеет мотивацию для эффективной работы и стремление к совершенствованию и карьерному росту;
- ощущает себя полноценной частью организации и коллектива, поддерживает хорошие, бесконфликтные взаимоотношения с другими сотрудниками.

Самое важное это не недооценивать важность социально-психологической адаптации сотрудников и помнить, что адаптированный сотрудник — это хорошо, как для самого работника, так и для компании в целом.

Действия по профилактике эмоционального выгорания у медицинских работников следующие:

- Избегание предъявления слишком высоких требований к лицам, оказывающим помощь другим людям;
- Обеспечение равномерного распределения удовлетворяющих заданий между сотрудниками;
- Обучение сотрудников распределению времени и техникам релаксации;
- Модификация работ, вызывающих слишком сильный стресс;
- Поощрение формирования групп поддержки;
- Поощрение сотрудников к участию в принятии решений, влияющих на условия работы.

В настоящее время первоочередной базовой частью профилактики эмоционального выгорания является личностная психологическая подготовка специалистов еще в период обучения в высшем учебном заведении. Это не только теоретические основы психологии, а и практическое обучение, которое направлено на развитие стрессоустойчивости в жизни и на рабочем месте. На данный момент времени существует немало различных методик, тренингов, советов по предупреждению синдрома эмоционального выгорания медицинских работников (например, социально-психологические тренинги, деловые игры, фитнес-стрессовые программы и группы поддержки и т.д.).

Таким образом, в рамках психологического сопровождения социально-психологической адаптации медицинского работника необходимо обеспечить всестороннюю поддержку работника. На ранних стадиях необходимо диагностировать снижение показателей мотивации, развития эмоционально негативного состояния, развития неблагоприятных факторов эмоционального выгорания. Необходимо проводить разнообразные коррекционно-развивающие мероприятия по развитию показателей социально-психологической адаптации, улучшению социально-психологического климата в коллективе.

Литература:

1. Дикая Л.Г. Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала / Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский // Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия. Тверь, 2016. С. 15—32.
2. Мамина В.П. Особенности социально-психологической адаптации студентов первого года обучения медицинского ВУЗа / В.П. Мамина // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. №7 — С. 87.
3. Богомолов А.М. Возрастная изменчивость адаптационного потенциала личности / А.М. Богомолов // Вестник Кемеровского государственного университета. 2010. № 3 (43). С. 27-31.
4. Богомолов А.М. Структурно-функциональный подход к оценке адаптационного потенциала личности / А.М. Богомолов // Сибирский психологический журнал. 2008. № 28. С. 53-58.
5. Маклаков, А.Г. Формирование адаптационного потенциала личности и его развитие в процессе обучения в вузе / А.Г.Маклаков, А.А. Сидорова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2011. Т. 5. № 4. С. 41-51.
6. Гафарова Н.В. Взаимосвязь профессионального выгорания и стратегий социально-психологической адаптации медицинских работников / Н.В. Гафарова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 40. С. 120-123.

References:

1. Dikaja L.G. Sovremennoe sostojanie i perspektivy issledovanijj adaptacii i realizacii professionala / L.G. Dikaja, A.L. Zhuravlev, A.N. Zankovskij // Psikhologija, upravlenie, biznes: problemy vzaimodejstvija. Tver', 2016. S. 2.
2. Mamina V.P. Osobennosti social'no-psikhologicheskoyj adaptacii studentov pervogo goda obuchenija medicinskogo VUZa / V.P. Mamina // Obshhestvo: sociologija, psikhologija, pedagogika. 2021. №7 — S. 87
3. Bogomolov A.M. Vozrastnaja izmenchivost' adaptacionnogo potenciala lichnosti / A.M. Bogomolov // Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2010. № 3 (43). S. 27-31.
4. Bogomolov A.M. Strukturno-funktional'nyj podkhod k ocenke adaptacionnogo potenciala lichnosti / A.M. Bogomolov // Sibirskij psikhologicheskij zhurnal. 2008. № 28. S. 53-58. 15—32
5. Maklakov A.G. Formirovanie adaptacionnogo potenciala lichnosti i ego razvitie v processe obuchenija v vuze / A.G. Maklakov, A.A. Sidorova // Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A.S. Pushkina. 2011. T. 5. № 4. S. 41-51.
6. Gafarova N.V. Vzaimosvjaz' professional'nogo vygoranija i strategijj social'no-psikhologicheskoyj adaptacii medicinskikh rabotnikov / N.V. Gafarova // Sborniki konferencijj NIC Sociosfera. 2013. № 40. S. 120-123.