

МОТИВАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА

Руса́к С.М.¹, Матвейчи́к Т.В.²

*УЗ «31-я городская районная поликлиника» г. Минск¹,
УО «Белорусский государственный медицинский университет»²
Беларусь, Минск*

Анализ преодоления последствий пандемии COVID-19 выявил, что одной из причин оттока кадров средних медицинских работников за 2020-2022 гг. стал не регулируемый стресс в ходе исполнения профессиональных обязанностей, обусловленный страхом смерти, к которому часть медицинских сестер (МС) была не готова [1,2].

Для преодоления возникшего дефицита кадров МС целесообразен опыт работы школы МС «Спасем и окажем помощь раненому лимону»: особенности психологического сопровождения пациентов с неинфекционными заболеваниями», благодаря которому ухода из профессии по причине стресса у МС не зафиксировано [3-5].

Ключевые слова: команда, лидер, медицинская сестра, мотивация, стресс.

MOTIVATION OF NURSES TO WORK IN CONDITIONS OF PROFESSIONAL STRESS

Rusak S.M.¹, Matveichyk T.V.²

*Healthcare institution "31st city district polyclinic» Minsk¹,
Belarusian State Medical University²,
Belarus, Minsk*

An analysis of overcoming the consequences of the COVID-19 pandemic revealed that one of the reasons for the outflow of staff of secondary medical workers in 2020-2022 was unregulated stress during the performance of professional duties caused by the fear of death, for which some nurses (MS) were not ready [1,2].

To overcome the shortage of MS personnel, the experience of the MS school "Let's save and help the wounded lemon" is advisable: features of psychological support for patients with non-communicable diseases," thanks to which there was no withdrawal from the profession due to stress in MS [3-5].

Key words: team, leader, nurse, motivation, stress.

В Республике Беларусь и в Российской Федерации проводились специальные исследования о влиянии страха смерти в процессе выполнения медицинскими сестрами (МС) функциональных обязанностей в период 2020-2023 гг. [1-4]. Изучение эффективности деятельности МС свидетельствует о влиянии мотивации на приобретение ими более высокой квалификации в имеющейся профессии [5,6].

Изучение мотивации средних медицинских работников к освоению новых навыков, проведенное в 2018 г. [7], позволило сделать вывод, что в период до пандемии коронавирусной инфекции никаких предпосылок для массового ухода МС из профессии не было, за исключением демографического фактора старения как населения страны в целом, так и среди медицинских сестер (2019 г. 13,4% лиц старше трудоспособного возраста). При этом известно, что уровень мотивации средних медицинских работников в приобретении ими новых профессиональных знаний, умений и навыков, был доказан средним [7].

Это подтверждает закон Р.М. и Д.Д. Додсона [8], согласно которому наилучший результат достигается при средней интенсивности мотивации. Для того, чтобы ситуация вызвала реакцию на стресс, надо ее интерпретировать как несущую угрозу социальной оценке (негативной или ведущей к социальному неприятию).

Уместна цитата Цицерона о том, что «Страсть есть чрезмерно сильное движение души», в случае использования мотивации это означает, что избыток эмоций в любом деле (но не в любовных отношениях) не полезен для достижения качества деятельности, для этого нужен оптимум мотивации (табл. 1).

Таблица. 1. Критерии признаков оптимума мотивации (Р.М. Йеркс, Д.Д. Додсон)

Признаки наступления оптимума мотивации	Признаки утраты оптимума мотивации
Устойчивый настрой в заданном направлении	Нарастающее напряжение, переходящее в нервозность
Адекватная реакция на происходящее, включая непредвиденные сложности	Повторяющиеся ошибки. Подмена искреннего энтузиазма на чисто волевой настрой
Стойкий интерес к процессу работы	Желание бросить начатое. Нарастание тревоги и страха
Поиск творческого решения задач	Паника и неспособность спокойного восприятия непредвиденных обстоятельств

Кроме этого, существует обратная зависимость между уровнем достаточной мотивации и степенью сложности задачи. Примерами данных выводов служат: провалы отличников на важных экзаменах, например, на

подтверждение квалификационной категории; неудачи в похудении среди лиц, которые всерьез берутся за дело; отказы в приеме на работу людям, которые продолжительное время готовились к собеседованию. Крах происходит в этом случае из-за чрезмерной мотивации.

МС следует понимать это в отношении с мотивацией [9] на образ жизни, полезный для здоровья пациента с неинфекционным заболеванием, для чего важен умственный настрой, но не чрезмерный. Ориентиром оптимума мотивации служат такие критерии (табл. 1).

Использование в практике закона Р.М. Йеркса и Д.Д. Додсона позволяет спланировать грамотное достижение пациентом цели, определяя достаточный, но не чрезмерный и безопасный уровень мотивации. Понимание стимула мотивации позволяет сестринскому руководителю, например, повышать эффективность деятельности своих подопечных [6,8,9]. Учитывая его, они не станут использовать для улучшения результатов манипуляции с оплатой труда. Ведь возникшая из-за этого конкуренция может вызвать психологический разлад в состоянии подчиненных и ухудшение результатов труда. На любых должностях люди могут разумно подойти к мотивации деятельности без фанатизма [5].

Все это в полной мере относится к саморазвитию МС без чрезмерного упорства, нужно только время и терпение, в спорте также необходим расчет не на скоротечный результат, а расчет сил на долгие дистанции. Таким образом следует вывод, что непрестанно повышать мотивацию нельзя [8-10]. Выводы подтверждены в 2007-2015 гг. авторами Даймондом Д.М., Адамом М.К., Коллином Р.П.; Корбет М.

Резюме. Высокий, осознаваемый МС, уровень совладания со стрессом проявляется в таких копинг-стратегиях, как работа над проблемой, сохранение оптимизма, социальная связь с другими, контроль за своими чувствами, личностное развитие. Это позволяют сделать вывод об актуальности данного направления обучения МС для обеспечения ликвидации последствий чрезвычайной ситуации [3,4].

Для осуществления серии последовательных шагов по мотивации к деятельности МС в условиях неопределенности и профессионального риска собственному здоровью необходимы: лидерство [11-13], совершенствование учебно-методического сопровождения в системе базового и дополнительного образования по профилактике СЭВ [14] на основе симуляционного обучения [15], приобретение навыков по взаимодействию с пациентами [16], особых учебных программ, осуществляемых психологом [17] и расширение системы наставничества [5,18].

Список литературы

1. Щавелева, М.В. Потребность медицинских работников в психологической поддержке во время пандемии COVID-19 / М.В. Щавелева

[и др.] // Сборник научных статей XII международной научно-практической интернет-конференции «Состояние здоровья: медицинские, социальные и психолого-педагогические аспекты» 23-26 ноября 2021, Чита-Семей-Донецк-Забайкал. гос. ун-т; отв. ред. С.Т. Кохан. – Чита: Забайкал. гос. ун-т – 2021. – С.931–937.

2. Русак, С.М. Особенности организации неотложной медицинской помощи пациентам в «красной зоне» на амбулаторно-поликлиническом этапе. Сохранность психического здоровья медицинской сестры в эпоху пандемии / С.М. Русак, Т.В. Матвейчик // Вестник медицинского института им. Меграбяна. Научно-методич. журнал / Гл. ред. Пароникян Р.Г. – Ереван: Менарк, 2022. – Т.12. – С.25–44.

3. Масляков, В.В. Синдром эмоционального выгорания среди медицинских работников во время пандемии COVID-19 / В.В. Масляков [и др.] // Медицинская сестра. – 2024. – №3. – С.27–32.

4. Хабибулина, М.М. Пандемия COVID-19: эмоциональное выгорание у медицинских сестер три года спустя / М.М. Хабибулина, М.Д. Шамилов // Медицинская сестра. – 2024. – №2. – С.51–56.

5. Матвейчик, Т.В. Управление сестринской деятельностью: учеб.-метод. пособие / Т.В. Матвейчик. – Минск: Ковчег, 2021. – 248 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://med.by/content/ellibsci/BELMAPO/620098.pdf>. – Дата доступа: 27.05.2022.

6. Колосницына, М.Г. Мотивация персонала и методы оплаты труда в здравоохранении / М. Г. Колосницына // Мотивация и оплата труда. – 2010. – № 3. – С. 170–178.

7. Матвейчик, Т.В. Базовое и дополнительное образование медицинских сестер в Республике Беларусь: тенденции и перспективы: моногр. / Т.В. Матвейчик. – Минск: Ковчег, 2018. – 170 с.

8. Йеркс, Р.М. Отношение силы стимула к скорости формирования привычки / Р.М. Масквелл, Дж.Д. Додсон // Журнал сравнительной неврологии и психологии. – 1908. – № 18 (5). С.459–482.

9. Максвелл, Д. Мотивация решает все [как настроить себя и окружающих на успех] / Д. Максвелл; пер с англ. О.Г. Белошеев. – Минск: Попурри. – 2009. – 160 с.

10. Матвейчик, Т. В. Сестринское дело: вчера, сегодня, завтра (1999–2025) / Т.В. Матвейчик. – Минск: Ковчег. – 2023. – 73 с.

11. Шармер, О. Теория U. Лидерство из будущего: пер. с англ. / О. Шармер – М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2019. – 508 с.

12. Эллиот, Дж. Стив Джобс. Уроки лидерства: пер. с англ. / Дж. Эллиот, У. Саймон. – М.: Эксмо, 2012. – 334 с.

13. Матвейчик, Т.В. Факторы успешности работы команды врача общей практики / Т.В. Матвейчик // Семейн. доктор. – 2020. – № 1. – С.4–8.

14. Матвейчик, Т.В. Самодиагностика синдромов эмоционального выгорания и хронической усталости (МКБ-10 F-43): учебно-практ. пособие по тренинг-семинару / Т. В. Матвейчик, В. Ф. Волченко. – Минск: БелМАПО, 2002. – 24 с.

15. Шабунин, А.В. Симуляционное обучение: рук. / А.В. Шабунин, Ю.И. Логинов. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2018. – 792 с.

16. Матвейчик, Т.В. Медицинская сестра и пациент: эффективная коммуникация: учеб.-метод. пособие / Т.В. Матвейчик, Г.В. Гатальская. – Минск: БелМАПО, 2022. – 153 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://med.by/content/ellibsci/BELMAPO/621372.pdf>. – Дата доступа: 27.05.2022.

17. Матвейчик, Т.В. Комплексное обеспечение паллиативной помощи пациентам на дому в труде средних медицинских работников: от программы к практической деятельности: электронное мультимедийное пособие / Т.В. Матвейчик, И.Г. Солдатенко. – Минск: Ковчег, 2024. – 232 с.

18. Жукова, А.Н. Наставничество в медицинских организациях: меры материального стимулирования / А.Н. Жукова, О.В. Обухова // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2023. – № 3. – С.1202–1213.